

**PENGARUH TRANSFORMASI PENGAWASAN TENAGA
MANUSIA KE PENGAWASAN DIGITAL TERHADAP
PERILAKU PEKERJA DI PT. INDOMINCO MANDIRI**

Tugas Akhir Magang



Disusun Oleh

Muhammad Surya Bayu Miftah - 21311172

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM SARJANA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2025

**PENGARUH TRANSFORMASI PENGAWASAN TENAGA
MANUSIA KE PENGAWASAN DIGITAL TERHADAP
PERILAKU PEKERJA DI PT. INDOMINCO MANDIRI**

Tugas Akhir Magang

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar Sarjana strata-1 di Program Studi Manajemen Program
Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Disusun Oleh:

Nama : Muhammad Surya Bayu Miftah

Nim : 21311172

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2025

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini menyatakan bahwa dalam tugas akhir magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun ketentuan yang berlaku”

Yogyakarta, 17 Desember 2025



Muhammad Surya Bayu Miftah

21311172

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Pengaruh Transformasi Pengawasan Tenaga Manusia Ke Pengawasan Digital
Terhadap Perilaku Pekerja Di PT. Indominco Mandiri

Diajukan Oleh :

Nama : Muhammad Surya Bayu Miftah

Nim : 21311172

Program Studi : Manajemen S1

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 17 Desember 2025

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Muhammad Saddam Sofyandi', written in a stylized, cursive script.

Muhammad Saddam Sofyandi, S.E., M.B.A.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR
TUGAS AKHIR BERJUDUL
PENGARUH TRANSFORMASI PENGAWASAN TENAGA MANUSIA
KE PENGAWASAN
DIGITAL TERHADAP KINERJA OPERASIONAL DI INDUSTRI
PERTAMBANGAN: STUDI DI
PT INDOMINCO MANDIRI

Disusun oleh : Muhammad Surya Bayu Miftah

Nomor Mahasiswa : 21311172

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus hari ini, tanggal:
Senin 05 Januari 2026

Pembimbing TA : Muhammad Saddam Sofyandi, S.E., M.B.A.

Penguji : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

ABSTRAK

Transformasi sistem pengawasan dari metode manual ke pengawasan digital berbasis *Closed Circuit Television* (CCTV) di industri pertambangan menciptakan dinamika baru dalam perilaku pekerja, di mana mekanisme kontrol semakin dipengaruhi oleh persepsi pengawasan visual secara real-time. Meskipun digitalisasi bertujuan meningkatkan efisiensi dan keselamatan kerja, pemahaman empiris mengenai bagaimana perasaan “selalu diawasi” (*perceived surveillance*) membentuk kedisiplinan serta memengaruhi interaksi sosial pekerja di lapangan masih perlu diperdalam. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh transformasi pengawasan digital terhadap perilaku pekerja di PT Indominco Mandiri, dengan indikasi kinerja sebagai luaran dari perubahan perilaku tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus, melibatkan 23 responden yang terdiri atas 20 pekerja lapangan dan 3 pengawas operasional di area *Settling Pond*. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi non-partisipatif, serta analisis dokumen perusahaan dengan teknik *purposive sampling*, dan dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan adanya perubahan perilaku yang signifikan pada aspek kedisiplinan kerja, interaksi sosial, dan kepatuhan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), yang berkontribusi pada peningkatan efektivitas operasional. Namun demikian, transformasi ini juga diiringi oleh tantangan berupa tekanan psikologis dan resistensi awal sebelum proses adaptasi perilaku terbentuk secara lebih stabil.

Kata kunci: Transformasi Pengawasan, Pengawasan Digital (CCTV), Perilaku Pekerja, Kedisiplinan, Kepatuhan K3, Industri Pertambangan.

ABSTRACT

The transformation of supervisory systems from manual methods to digital surveillance based on Closed Circuit Television (CCTV) in the mining industry has created new dynamics in employee behavior, in which control mechanisms are increasingly shaped by perceptions of real-time visual monitoring. Although digitalization is intended to improve operational efficiency and workplace safety, empirical understanding of how the feeling of being “constantly monitored” (perceived surveillance) shapes work discipline and affects social interaction among field workers remains limited. This study aims to analyze the impact of digital surveillance transformation on employee behavior at PT Indominco Mandiri, with performance indications as the outcomes of these behavioral changes. Using a qualitative descriptive approach with a case study design, this research involved 23 participants consisting of 20 field workers and 3 operational supervisors in the Settling Pond area. Data were collected through semi-structured interviews, non-participant observation, and company document analysis using purposive sampling, and were analyzed through data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate significant behavioral changes in terms of work discipline, social interaction, and compliance with Occupational Health and Safety (OHS) procedures, which contribute to improved operational effectiveness. However, this transformation is also accompanied by challenges in the form of psychological pressure and initial resistance before a more stable pattern of behavioral adaptation is established.

Keywords: *Surveillance Transformation, Digital Surveillance (CCTV), Employee Behavior, Work Discipline, OHS Compliance, Mining Industry.*

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil 'alamin, puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir Magang ini yang berjudul " Pengaruh Transformasi Pengawasan Tenaga Manusia Ke Pengawasan Digital Terhadap Perilaku Pekerja Di PT. Indominco Mandiri". Tugas Akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Selama proses penyelesaian tugas akhir ini, penulis telah menerima banyak uluran tangan, semangat, dan doa dari berbagai individu. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih dan apresiasi sebesar-besarnya kepada: Allah SWT atas segala nikmat dan kemudahan yang diberikan selama proses penelitian dan penulisan tugas akhir ini.

1. Nabi Muhammad SAW, yang menjadi suri teladan sepanjang zaman, semoga kita senantiasa dapat meneladani akhlak beliau dalam kehidupan sehari-hari.
2. Orang Tua penulis yang telah memberikan dukungan, semangat, doa, dan motivasi yang berpengaruh dalam proses perkuliahan.
3. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Abdur Rafik S.E. M.Sc., selaku Ketua Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
6. Muhammad Saddam Sofyandi, S.E., M.B.A., selaku dosen pembimbing tugas akhir yang dengan penuh kesabaran dan perhatian telah membimbing penulis selama proses penyusunan penelitian ini. Beliau selalu responsif terhadap setiap pertanyaan maupun kendala yang penulis alami, serta senantiasa memberikan arahan, masukan, saran, dan kritik yang konstruktif. Dukungan akademik dan bimbingan beliau menjadi bagian penting dalam menyempurnakan tugas akhir ini. Dosen-dosen Program Studi Manajemen FBE UII, yang telah memberikan ilmu, wawasan, serta inspirasi selama masa perkuliahan, yang menjadi bekal penting untuk langkah selanjutnya.
7. Para sahabat terdekat Faqih, Ichsan, Irfan, Jidan, Rafi Atalah, Rafi Setya, Raihan, Ranjika, Rico, Rizqullah, Andika, Ravel, Ammar, Regiano. yang selalu memberikan dukungan dan menjadi teman cerita

penulis.

8. Untuk teman-teman MBUII yang sangat penulis cintai, penulis belajar banyak hal, baik itu hal teknis seperti membaca partitur, memainkan alat musik, membuat suatu pagelaran yang megah dll. Lalu yang lebih fundamentalnya lagi penulis belajar banyak hal mengenai pertemanan, sosialisasi, menyikapi suatu masalah, kepercayaan, tempat berkeluh kesah, kedekatan emosional, dan berorganisasi. Dengan segala problematika yang ada di MBUII, penulis sama sekali tidak menyesal telah bergabung dengan MBUII. Ini merupakan pengalaman yang sangat berharga dan tak tergantikan bagi penulis.

Sebagai penutup, besar harapan penulis agar hasil kajian dalam tugas akhir ini dapat berguna bagi semua yang mempelajarinya. Penulis mengucapkan syukur dan terima kasih kepada semua individu yang telah mendukung penyelesaian karya ini. Semoga segala kebaikan tersebut mendapat balasan yang terbaik dari Allah SWT.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

MOTO

“Every body want to know, what I would do if I didn’t win, I guess we’ll never know”

(Kanyewest)

Valar morghulis, valar dohaeris

(Jaqen H’ghar)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN MAGANG.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	iv
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
MOTO	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I	1
1.1 Profil Perusahaan	1
1.1.1 Sejarah Perusahaan.....	1
1.1.2 Visi dan Misi:.....	2
1.1.3 Nilai Nilai Inti	3
1.1.4 Aspek Aspek relevan lainnya.....	3
1.2 Latar Belakang	5

1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.4.1 Tujuan Umum	8
1.4.2 Tujuan Khusus	8
1.5 Implikasi Penelitian.....	8
1.5.1 Implikasi Akademik.....	9
1.5.2 Implikasi Praktis	9
1.6 Batasan Penelitian	11
BAB II.....	12
2. 1 Teori Pengawasan Kinerja	12
2.1.1 Pengawasan Manual.....	12
2.1.2 Pengawasan Digital/CCTV	12
2.1.3 Teori <i>Electronic Performance Monitoring (EPM)</i>	13
2.2 Teori Perilaku Kerja Karyawan	16
2.2.1 Definisi perilaku kerja.....	16
2.2.2 Perilaku kepatuhan (<i>Compliance</i>).....	17
2.2.3 Perilaku partisipatif (<i>safety participation</i>).....	18
2.2.4 Teori-teori pendukung:	19
2.3 Teori Kinerja Karyawan.....	20
2.3.1 Definisi kinerja.....	20

2.3.2 Indikator (efisiensi, ketepatan waktu, K3, akurasi kerja).....	20
2.3.3 Hubungan perilaku → kinerja.....	21
2.4 Budaya Keselamatan (Safety Culture/K3) (opsional tapi sangat relevan untuk tambang).....	22
2.4.1 <i>Safety Compliance</i>	22
2.4.2 Risk Awareness	22
2.4.3 Mining Safety Behavior (sangat relevan)	23
2.5 Keterkaitan Antar Variabel	23
2.5.1 Hubungan teoritis pengawasan → perilaku	23
2.5.2 Hubungan teoritis perilaku → kinerja.....	24
2.5.3 Kondisi moderasi: ketidakmerataan CCTV, beban kerja, shift.....	24
2.6 Penelitian Terdahulu	25
2.6.1 Rangkuman 5–8 studi 2015–2024.....	25
2.6.2 Temuan utama	26
2.6.3 Research Gap	26
2.7 Kerangka Konseptual	27
2.7.1 Bagan model konseptual	27
2.7.2 Penjelasan alur model	28
BAB III	30
3.1 Pendekatan	30

3.2 Unit Analisis	31
3.2.1 Kriteria Inklusi Informan	33
3.2.2 Strategi Sampling	34
3.2.3 Rasional Jumlah Informan	34
3.2.4 Prosedur Etika Penelitian	35
3.3 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data	36
3.3.1 Sumber Data	36
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data	37
3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	39
3.4.1 Uji Validitas – Triangulasi Data	39
3.4.2 Uji Reliabilitas	41
3.5 Teknik Analisis Data	42
BAB IV	44
4.1 Deskripsi Data	44
4.1.1 Deskripsi Responden	44
4.1.2 Konteks Pengumpulan Data	45
4.1.3 Ringkasan Temuan Awal	46
4.2 Analisis Data	48
4.2.1 Pengkodean Data	48
4.2.2 Identifikasi Tema (dengan kutipan pendukung)	50

4.2.3 Analisis Tematik (mengaitkan tema dengan pertanyaan penelitian) ...	52
4.3 Pembahasan Hasil	56
4.3.1 Kontekstualisasi Temuan	56
4.3.2 Tabel Perbandingan Kondisi Sebelum dan Sesudah Penerapan Pengawasan Digital (CCTV) di Area Setpond PT Indominco Mandiri berdasarkan data wawancara.....	64
4.3.3 Integrasi Data Sekunder : Work Instruction dan Evaluasi performancen Kontraktor	65
4.3.4 Implikasi Praktis	69
BAB V.....	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran.....	71
Daftar Pustaka	74
Lampiran	79
Lampiran 1 Pedoman Wawancara	79
Lampiran 2 Ringkasan Data Wawancara (Coding Tematik)	83
Lampiran 3 Transkrip wawancara dengan pengawas	85
Lampiran 4 Dokumentasi Observasi Lapangan	177
Lampiran 5 Data Work Instruction departemen mine operation	180
Lampiran 6 Data evaluasi performance kontraktor.....	186
Lampiran 7 Surat Penerimaan Magang dari PT Indominco Mandiri.....	188

Lampiran 8 Surat Permohonan Izin Magang	189
Lampiran 9 Sertifikat Magang PT Indominco Mandiri	190
Lampiran 10 Sebagian Jadwal Kegiatan Magang.....	191

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Tabel Tema	49
Tabel 4. 2 Tabel Perbandingan Kondisi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi Perusahaan	5
Gambar 4. 1 Diagram Alur Sistem.....	63
Gambar 2. 1 Bagan Model Konseptual	27

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Profil Perusahaan

1.1.1 Sejarah Perusahaan

PT Indominco Mandiri (IMM) merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Indo Tambangraya Megah Tbk (ITM) yang bergerak di bidang pertambangan batubara di Kalimantan Timur. Perusahaan ini mulai beroperasi secara komersial sejak tahun 1997 dan memiliki area tambang yang terbagi menjadi dua wilayah utama, yaitu West Block dan East Block. Area penelitian dalam studi ini berlokasi di East Block, khususnya pada fasilitas pengolahan air tambang berupa setpond yang terdiri dari Setpond 37–41 (PT Indo Tambangraya Megah Tbk.).

Sebagai perusahaan pertambangan dengan tingkat risiko kerja yang tinggi, Indominco Mandiri menerapkan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta kepatuhan terhadap Standard Operating Procedure (SOP) sebagai pilar utama dalam seluruh aktivitas operasional. Komitmen tersebut dituangkan dalam berbagai kebijakan dan sistem pengawasan yang bertujuan untuk menekan potensi kecelakaan, menjaga disiplin operasional, serta memastikan pengendalian dampak lingkungan berjalan sesuai standar yang ditetapkan.

Dalam upaya meningkatkan efektivitas pengawasan, perusahaan mulai mengadopsi pengawasan digital melalui CCTV pada titik-titik kritis operasional. Penerapan sistem ini secara bertahap dilakukan di area setpond, dan hingga saat ini kamera CCTV baru terpasang pada Setpond 39 dan 40, sementara area lainnya masih menggunakan pengawasan manual. Kondisi implementasi yang belum merata ini menjadi salah satu aspek penting untuk dikaji, karena dapat menimbulkan variasi dalam perilaku kerja dan efektivitas pengendalian di lapangan.

Dengan demikian, karakteristik lokasi penelitian berada pada area kerja berisiko, memiliki sistem pengawasan *hybrid* (manual–digital), serta menjadi bagian dari proses pengelolaan lingkungan yang krusial menjadikan PT Indominco Mandiri, khususnya area setpond East Block, relevan sebagai objek penelitian mengenai transformasi pengawasan dan dampaknya terhadap perilaku kerja karyawan.

1.1.2 Visi dan Misi:

PT Indominco Mandiri memiliki visi untuk menjadi perusahaan pertambangan yang unggul, berkelanjutan, dan berbasis teknologi. Dalam rangka mencapai visi tersebut, perusahaan menerapkan misi yang menekankan:

1. Keselamatan sebagai prioritas utama dalam setiap aktivitas operasional.
2. Kepatuhan terhadap SOP dan standar lingkungan, khususnya dalam pengelolaan air tambang di area setpond.
3. Pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efektivitas monitoring, pengendalian operasi, dan pengambilan keputusan.
4. Penguatan budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab, termasuk dalam menjaga integritas lingkungan dan keselamatan individu.

Nilai-nilai tersebut selaras dengan fokus penelitian ini, yaitu menganalisis bagaimana penerapan pengawasan digital melalui CCTV memengaruhi perilaku kerja karyawan baik dari aspek kedisiplinan, kepatuhan K3, maupun interaksi di lapangan sebagai bagian dari pembangunan budaya keselamatan yang adaptif terhadap perkembangan teknologi.

1.1.3 Nilai Nilai Inti

PT Indominco Mandiri menerapkan sejumlah nilai inti yang menjadi dasar dalam pelaksanaan operasional perusahaan. Nilai-nilai tersebut meliputi etika kerja, inovasi, dan komitmen terhadap keselamatan serta keberlanjutan lingkungan (*PT Indominco Mandiri, 2023*). Nilai inti tersebut tercermin dalam kebijakan dan prosedur yang mengatur aktivitas operasional perusahaan, termasuk pengelolaan sumber daya, keselamatan kerja, dan hubungan dengan pemangku kepentingan.

Dalam menjalankan kegiatan pertambangan, perusahaan mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan serta menerapkan tata kelola internal yang disesuaikan dengan standar industri. Aspek keselamatan dan kesehatan kerja menjadi prioritas melalui penerapan prinsip *Good Mining Practice* serta sistem manajemen keselamatan yang komprehensif.

Selain itu, perusahaan melaksanakan program pengembangan kompetensi karyawan untuk mendukung efektivitas operasional dan keberlanjutan usaha. Upaya pelibatan masyarakat juga dilakukan melalui berbagai program sosial dan lingkungan yang bertujuan untuk mendukung pembangunan di wilayah sekitar operasi. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar bagi perusahaan dalam menjaga kinerja operasional yang bertanggung jawab dan berkelanjutan.

1.1.4 Aspek Aspek relevan lainnya

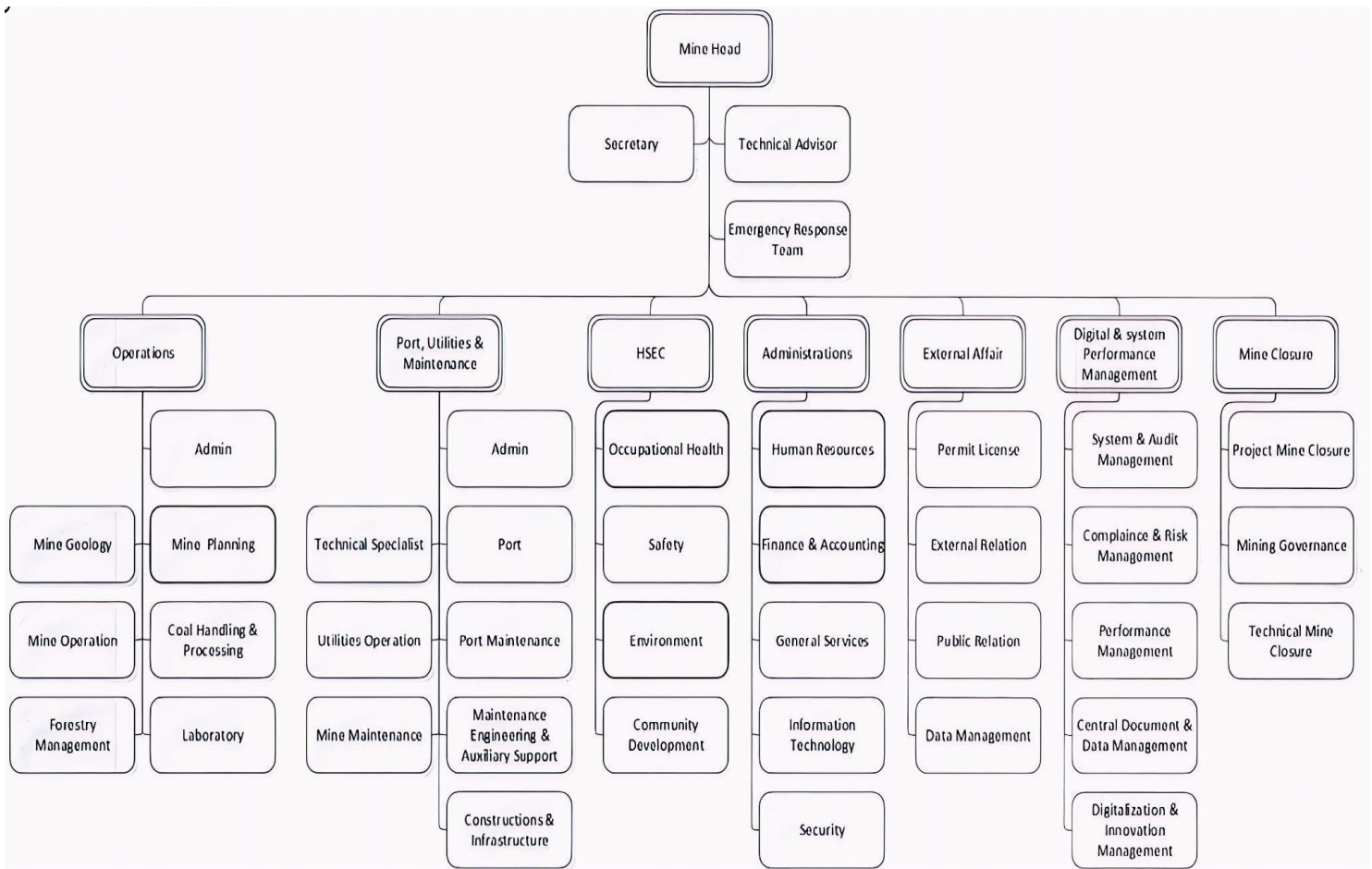
Pada tahun 2020, PT Indominco Mandiri mencatat produksi batubara sebesar 9,21 juta ton. Sejak memulai operasi, perusahaan memiliki cadangan awal mencapai 757,38 juta ton, dan jumlah tersebut menurun seiring dengan kegiatan penambangan. Hingga 31 Desember 2020, cadangan batubara yang tersisa tercatat sebesar 37,78 juta ton. Batubara yang dihasilkan tergolong batubara bituminus dengan kandungan sulfur sekitar 0,7–1,8% dan nilai kalor berkisar 5.900–6.300 Kcal/Kg. Karakteristik ini membuat batubara tersebut umum digunakan untuk kebutuhan pembangkitan listrik.

Untuk mendukung proses produksi, perusahaan dilengkapi fasilitas penunjang seperti tiga unit *crushing plant*, satu unit *washing plant*, serta teknologi *In-Pit Crushing and Conveying* (IPCC) untuk meningkatkan efisiensi pengangkutan dari area tambang. Selain itu, perusahaan mengoperasikan sebuah terminal batubara yang berlokasi di Bontang untuk menunjang distribusi dan kegiatan ekspor.

Dari sisi infrastruktur energi, PT Indominco Mandiri memiliki dua unit Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) masing-masing berkapasitas 7 MW, serta satu unit Pembangkit Listrik Tenaga Surya *Hybrid* berkapasitas 3 MW. Untuk proses pengapalan, perusahaan menggunakan sistem *shiploading conveyor* sepanjang 4 km di darat dan 2 km di laut untuk memfasilitasi proses pemuatan ke kapal. Batubara yang dihasilkan terutama dipasarkan ke sektor kelistrikan di negara-negara Asia Timur seperti Jepang, Korea Selatan, dan Taiwan.

Struktur organisasi PT Indominco Mandiri terdiri atas beberapa tingkatan hierarki yang mendukung kelancaran operasional. Pada tingkat teratas terdapat Kepala Teknik Tambang (KTT) yang bertanggung jawab atas keseluruhan kegiatan operasional pertambangan. Di bawahnya terdapat beberapa departemen utama, antara lain *Operations*, *Port Utilities & Maintenance*, *HSEC*, *Administration*, *External Affairs*, *DSPM*, dan *Mine Closure*. Masing-masing departemen dipimpin oleh seorang *Head Department* yang bertanggung jawab atas fungsi dan kinerja unitnya.

PT Indominco Mandiri memiliki 472 karyawan dan berkedudukan di kantor pusat yang beralamat di Jalan Poros Bontang–Samarinda Km 30, Kecamatan Teluk Pandan, Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur, 75311.



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi Perusahaan

1.2 Latar Belakang

Industri pertambangan memiliki karakteristik pekerjaan yang berisiko tinggi dan membutuhkan pengawasan yang ketat untuk memastikan keselamatan, efisiensi operasional, dan kepatuhan terhadap SOP (Hilson, 2002). Secara tradisional, pengawasan dilakukan melalui inspeksi langsung oleh pengawas lapangan. Namun, metode manual memiliki keterbatasan seperti jangkauan terbatas, potensi bias, serta tidak adanya rekaman visual yang dapat digunakan untuk evaluasi (Correa & Sierra, 2020).

Sejalan dengan perkembangan teknologi, IMM mulai mengadopsi pengawasan digital menggunakan CCTV pada area operasi tertentu, termasuk di Setpond. Di East Block terdapat lima setpond (37–41), namun CCTV baru aktif di Setpond 39 dan 40, sedangkan area lainnya masih mengandalkan pengawasan manual. Ketidakmerataan ini menimbulkan ketimpangan kontrol dan berpotensi memengaruhi efektivitas pemantauan di lapangan.

Selain itu, sebanyak 30 pekerja kontraktor bekerja dalam tiga shift (pagi–sore–malam), dengan dua orang per shift bertanggung jawab terhadap pengapuran pH dan pengendalian TSS air asam tambang. Pola kerja ini menuntut konsistensi kepatuhan SOP sepanjang waktu, sehingga sistem pengawasan yang akurat dan *real-time* menjadi sangat penting.

Namun implementasi CCTV tidak selalu diterima positif. Berdasarkan hasil observasi, sebagian pekerja merasa diawasi berlebihan, menunjukkan perilaku defensif seperti menghindari area kamera, menurunnya interaksi kerja informal, dan munculnya persepsi bahwa pemasangan CCTV menandakan ketidakpercayaan manajemen. Fenomena ini menunjukkan adanya resistensi serta perubahan perilaku yang berdampak pada kenyamanan kerja.

Permasalahan ini penting diteliti karena menyangkut efektivitas transformasi digital. Jika tidak dikelola dengan baik, digitalisasi pengawasan dapat memicu tekanan psikologis, resistensi, serta ketidaksesuaian perilaku dengan budaya K3 dan kepatuhan SOP. Secara teoretis, isu ini berkaitan dengan teori pengawasan (*Control Theory*) dan perilaku organisasi, yang menjelaskan bagaimana pekerja merespons mekanisme kontrol formal dan teknologi (Robbins & Judge, 2017; (Siswadi et al., 2023).

Dalam penelitian ini, istilah kinerja digunakan untuk merujuk pada indikasi kinerja, yaitu gambaran efektivitas kerja yang tercermin melalui perilaku operasional, tingkat kepatuhan terhadap SOP dan K3, ketertiban alur kerja, serta kecepatan respons terhadap kondisi lapangan. Penelitian ini tidak mengukur kinerja dalam bentuk *Key Performance Indicators (KPI)* formal perusahaan atau ukuran

kuantitatif resmi lainnya, melainkan menekankan pada perubahan perilaku dan efektivitas operasional yang teramati sebagai dampak dari penerapan pengawasan digital.

Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis efektivitas transformasi pengawasan dari sistem manual ke pengawasan digital berbasis CCTV terhadap perilaku kerja pekerja dan indikasi kinerja operasional di area setpond PT Indominco Mandiri. Aspek tekanan psikologis, resistensi awal, serta perubahan kenyamanan kerja tidak diposisikan sebagai tujuan utama penelitian, melainkan dipahami sebagai dinamika dan konsekuensi perilaku yang muncul selama proses adaptasi pekerja terhadap penerapan pengawasan digital. Dengan demikian, penelitian ini tidak bertujuan menilai dampak psikologis secara klinis atau mendalam, tetapi menggunakan respon psikologis pekerja sebagai konteks pendukung untuk menjelaskan bagaimana pengawasan digital memengaruhi kedisiplinan, kepatuhan K3, interaksi sosial, serta indikasi kinerja di lingkungan kerja berisiko tinggi.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan pengawasan digital (CCTV) pada area setpond di PT Indominco Mandiri?
2. Tantangan apa saja yang muncul dalam transformasi dari pengawasan manual ke digital, baik dari aspek teknis maupun nonteknis?
3. Bagaimana pengawasan digital memengaruhi perilaku kerja (kedisiplinan, kepatuhan K3, interaksi sosial) serta indikasi kinerja pekerja di area setpond?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk memahami, menganalisis, dan mengevaluasi pengaruh transformasi sistem pengawasan dari metode manual ke metode digital terhadap kinerja serta perilaku karyawan di lingkungan operasional PT Indominco Mandiri. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran menyeluruh mengenai bagaimana sistem pengawasan digital berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja, kedisiplinan, dan kepatuhan karyawan, sekaligus mengungkap dinamika perilaku yang muncul sebagai respons terhadap penerapan teknologi pengawasan di industri pertambangan.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Memetakan bentuk, cakupan, dan mekanisme penerapan CCTV sebagai sistem pengawasan digital di area setpond.
2. Mengidentifikasi tantangan teknis dan nonteknis yang muncul dalam proses transformasi pengawasan.
3. Mengevaluasi pengaruh pengawasan digital terhadap perilaku kerja, termasuk kedisiplinan, kepatuhan K3, dan interaksi sosial, serta indikasi kinerja pekerja.
4. Memberikan rekomendasi strategis untuk optimalisasi pengawasan digital yang human-centered dan mendukung keselamatan serta efisiensi operasional.

1.5 Implikasi Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan dampak positif bagi PT Indominco Mandiri, khususnya dalam meningkatkan efektivitas sistem pengawasan digital yang telah diterapkan di area operasional. Dengan memahami bagaimana karyawan merespons perubahan dari sistem pengawasan manual ke digital, perusahaan dapat menyesuaikan strategi implementasinya agar lebih sesuai

dengan kondisi dan budaya kerja di lapangan (Siswadi et al., 2023). Temuan ini juga dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk mengevaluasi sejauh mana tujuan awal pengawasan digital, seperti peningkatan keselamatan dan efisiensi, telah tercapai atau masih menghadapi kendala (Matczak et al., 2021).

1.5.1 Implikasi Akademik

Secara akademik, penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi baru pada kajian perilaku organisasi dan manajemen kinerja di sektor pertambangan dengan konteks yang jarang diteliti, yaitu penerapan pengawasan digital yang bertahap dan tidak merata (*uneven coverage CCTV*) pada area operasional berisiko tinggi. Temuan penelitian ini memperkaya literatur mengenai bagaimana digitalisasi pengawasan memengaruhi perilaku kerja, kedisiplinan, kepatuhan K3, serta dinamika psikologis pekerja lapangan dalam lingkungan yang menuntut kepatuhan ketat terhadap prosedur keselamatan.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memperluas penerapan *Organizational Behavior Theory*, *Control Theory*, dan *Risk Management Theory* dengan menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau struktur kontrol, tetapi juga oleh persepsi keadilan, kenyamanan psikologis, dan kesiapan budaya kerja. Selain itu, penelitian ini memberikan dasar empiris untuk kajian lanjutan mengenai *Electronic Performance Monitoring (EPM)* pada industri padat risiko, khususnya bagaimana monitoring berbasis CCTV dapat membentuk perilaku adaptif, resistensi, serta proses internalisasi disiplin kerja di era transformasi digital.

1.5.2 Implikasi Praktis

Secara praktis, penelitian ini berpotensi memberikan beberapa rekomendasi strategis bagi PT Indominco Mandiri dan perusahaan pertambangan lainnya dalam mengoptimalkan penerapan pengawasan digital:

1. Penguatan Kebijakan Privasi dan Etika Pengawasan Perusahaan diharapkan menyusun pedoman penggunaan CCTV yang menjelaskan tujuan monitoring, batasan akses data, durasi penyimpanan, hingga mekanisme evaluasi. Kebijakan ini penting untuk meminimalkan persepsi “ketidakpercayaan” serta memastikan pengawasan digunakan secara etis dan proporsional.
2. Program Komunikasi & Manajemen Perubahan Penelitian menunjukkan perlunya komunikasi yang jelas terkait alasan pemasangan CCTV, manfaatnya bagi keselamatan, serta dampaknya terhadap tanggung jawab kerja. Pendekatan ini berpotensi mengurangi resistensi, meningkatkan pemahaman, dan mendorong penerimaan pekerja terhadap transformasi digital.
3. Pelatihan dan Penguatan Budaya K3 HR dapat menggunakan temuan penelitian sebagai dasar penyusunan pelatihan yang menekankan integrasi CCTV dengan budaya K3 dan kepatuhan SOP. Pelatihan dapat difokuskan pada peningkatan awareness, penggunaan data pengawasan untuk pembelajaran, serta pembentukan perilaku kerja yang lebih disiplin dan aman.
4. perusahaan perlu mengembangkan *Roadmap* perluasan CCTV berbasis peta risiko (risk map) agar cakupan pengawasan menjadi lebih merata dan adil, terutama pada titik-titik berpotensi bahaya tinggi atau pelanggaran SOP (Giacosa *et al.*, 2023). Perluasan berbasis risiko akan meningkatkan akurasi kontrol tanpa menimbulkan beban pengawasan yang tidak proporsional.
5. Keempat, diperlukan audit beban psikososial secara berkala untuk memastikan monitoring berbasis teknologi tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan. Evaluasi kesejahteraan psikologis ini dapat dilakukan melalui asesmen stres, dukungan komunikasi interpersonal, dan penguatan budaya saling percaya (Smith & Kemp, 2019).

1.6 Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. Pertama, ruang lingkup penelitian dibatasi pada area operasional settling pond (setpond) PT Indominco Mandiri, khususnya di wilayah East Block, sehingga temuan penelitian tidak dimaksudkan untuk mewakili seluruh area tambang atau unit kerja lainnya. Kedua, penelitian dilakukan dalam periode magang peneliti, sehingga data yang dikumpulkan merefleksikan kondisi dan dinamika pengawasan pada rentang waktu tersebut. Ketiga, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, sehingga fokus analisis diarahkan pada persepsi, perilaku, dan pengalaman pekerja, tanpa melakukan pengukuran kinerja secara kuantitatif atau analisis statistik terhadap produktivitas. Keempat, penelitian ini tidak membahas aspek hukum ketenagakerjaan secara mendalam, seperti implikasi regulasi ketenagakerjaan atau sanksi formal, melainkan memusatkan perhatian pada implikasi perilaku dan kinerja dalam konteks pengawasan digital di lingkungan kerja pertambangan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. 1 Teori Pengawasan Kinerja

2.1.1 Pengawasan Manual

Pengawasan manual merupakan bentuk pengawasan tradisional yang mengandalkan keberadaan fisik pengawas di lapangan untuk mengamati, menilai, dan mengendalikan perilaku kerja karyawan. Pengawas melakukan inspeksi rutin, *walkthrough*, atau kunjungan lapangan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai standar operasional prosedur (SOP), target produksi, dan ketentuan keselamatan kerja. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa fungsi utama pengawasan adalah menjaga konsistensi, mendeteksi penyimpangan, serta memberikan umpan balik agar organisasi tetap berada pada jalur yang benar.

Meskipun memungkinkan interaksi langsung antara pengawas dan pekerja, pengawasan manual memiliki keterbatasan dalam hal cakupan area, ketergantungan pada subjektivitas pengawas, dan ketiadaan rekaman objektif yang dapat digunakan untuk evaluasi atau investigasi insiden, khususnya di lingkungan kerja berisiko tinggi seperti pertambangan.

2.1.2 Pengawasan Digital/CCTV

Perkembangan teknologi informasi mendorong organisasi beralih dari pengawasan manual menuju sistem pengawasan digital seperti closed-circuit television (CCTV) untuk meningkatkan efektivitas pemantauan aktivitas kerja secara *real-time*, penyimpanan bukti visual, serta dukungan audit keselamatan dan investigasi insiden (Armstrong & Tayler S, 2017). Dalam industri berisiko tinggi, CCTV membantu mendeteksi perilaku tidak aman serta kondisi lingkungan kerja yang berpotensi membahayakan pekerja, sehingga menjadi kontrol keselamatan yang relevan bagi sektor pertambangan (Robbins & Judge, 2017). Penggunaan CCTV termasuk dalam konsep *Electronic Performance Monitoring (EPM)*, yang

memungkinkan pemantauan konsisten dan objektif tanpa bergantung pada keberadaan fisik pengawas (Stanton & Weiss, 2000)

Dalam konteks PT Indominco Mandiri, pemasangan CCTV di area Setpond 39–40 mendukung pemantauan aktivitas proses pengapuran, pengukuran pH dan TSS, serta pergerakan alat berat di lapangan. Namun, penerapan yang belum merata antar-setpond menimbulkan variasi intensitas pengawasan dan mengubah persepsi karyawan mengenai sejauh mana mereka diawasi oleh sistem digital tersebut. Hal ini sejalan dengan pandangan (Stanton, 2000) bahwa perbedaan dalam tingkat pengawasan digital dapat memengaruhi *perceived Surveillance* pekerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap respons psikologis dan perilaku kepatuhan dalam melaksanakan prosedur kerja.

2.1.3 Teori *Electronic Performance Monitoring (EPM)*

Electronic Performance Monitoring (EPM) adalah praktik penggunaan teknologi digital untuk mengumpulkan, merekam, dan menganalisis data terkait aktivitas dan kinerja karyawan secara terus-menerus. (Stanton & Weiss, 2000) menjelaskan bahwa EPM memberikan kemampuan organisasi untuk melakukan pengawasan secara objektif dan konsisten melalui komputer, sensor, ataupun sistem video. (Kalischko & Riedl, 2021) menyatakan bahwa penerapan EPM bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, keselamatan, serta kualitas kerja dengan memberikan informasi kinerja yang akurat dan *real-time*, sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan lebih cepat dan berbasis data.

Namun, penerapan EPM tidak hanya menghasilkan manfaat teknis, tetapi juga membawa implikasi psikologis bagi pekerja. Meta-analisis (Siegel et al., 2022) menunjukkan bahwa EPM dapat sedikit menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan stres karena munculnya rasa diawasi secara berlebihan. (Jeske & Santuzzi, 2015) menegaskan bahwa bentuk pengawasan ini dapat memengaruhi kenyamanan bekerja dan persepsi privasi. (Bhave, 2014) menambahkan bahwa

EPM berfungsi sebagai mekanisme kontrol perilaku yang dapat mendorong kepatuhan atau bahkan resistensi, tergantung sejauh mana sistem tersebut dipahami sebagai bentuk dukungan atau ketidakpercayaan organisasi. Dengan demikian, penggunaan CCTV sebagai bagian dari EPM di area setpond tidak hanya bertujuan menjaga keselamatan dan akurasi pekerjaan, tetapi juga memengaruhi cara karyawan memaknai pekerjaan serta perilaku kepatuhan mereka di lapangan.

2.1.3.1 *Perceived Surveillance*

Perceived Surveillance adalah persepsi subjektif pekerja mengenai sejauh mana aktivitas mereka dipantau oleh organisasi melalui teknologi pemantauan, terlepas dari intensitas atau cakupan pengawasan yang sebenarnya (Stanton, 2000). Artinya, meskipun jumlah kamera atau sistem EPM tidak banyak, perasaan bahwa setiap tindakan dapat dilihat dan dievaluasi dapat menimbulkan efek psikologis yang signifikan. Persepsi pengawasan yang tinggi sering dikaitkan dengan rasa tidak nyaman, kecemasan terkait privasi, dan munculnya asumsi bahwa perusahaan tidak mempercayai kompetensi atau integritas pekerja (Albayram et al., 2022).

1. (Stanton & Weiss, 2000) menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa selalu diawasi, mereka cenderung melakukan dua bentuk respons: *Compliance*, yaitu mengikuti SOP secara ketat untuk menghindari konsekuensi negatif, atau
2. *Resistance*, seperti menghindari area kamera atau menurunkan interaksi sosial untuk meminimalkan eksposur.

Hal ini menunjukkan bahwa persepsi pengawasan bukan hanya berdampak pada perilaku kerja yang tampak, tetapi juga pada aspek psikologis seperti motivasi, otonomi, dan rasa percaya antar individu maupun terhadap organisasi (Glavin, 2024).

Dalam konteks PT Indominco Mandiri, pekerja di Setpond 39–40 berpotensi memiliki tingkat *perceived Surveillance* yang lebih tinggi dibandingkan pekerja di Setpond 37–38 dan 41 yang masih menggunakan pengawasan manual. Ketidakmerataan cakupan kamera ini dapat menimbulkan perasaan ketidakadilan

kontrol, sehingga memengaruhi dinamika perilaku seperti: meningkatnya kepatuhan K3 dan kedisiplinan saat berada dalam area jangkauan kamera, tetapi menurunnya kenyamanan kerja, interaksi informal, dan persepsi saling percaya antar pekerja maupun dengan pengawas.

2.1.3.2 Psychological response

Ketika sistem pengawasan digital diterapkan, pengalaman psikologis pekerja tidak dapat diabaikan karena rasa diawasi tidak hanya hadir pada level perilaku, tetapi juga meresap ke dalam pikiran. (Jeske & Santuzzi, 2015) mengungkapkan bahwa electronic monitoring kerap dipersepsikan sebagai bentuk intervensi organisasi yang mengekang kebebasan pribadi, sehingga pekerja merasa privasinya semakin menyempit. Kondisi tersebut mudah memicu kecemasan dan tekanan emosional, terutama bila pekerja merasa bahwa fokus pengawasan lebih pada kesalahan dibanding pencapaian. (Kalischko & Riedl, 2021) menegaskan bahwa tanpa komunikasi yang jelas mengenai tujuan pengawasan, pekerja cenderung menilai EPM bersifat invasif, sehingga tingkat kenyamanan dan kepuasan kerja dapat menurun secara signifikan.

Efek psikologis EPM juga tidak selalu memberikan dampak positif terhadap performa. Meta-analisis yang dilakukan (Siegel et al., 2022) menemukan bahwa pengawasan elektronik sering dikaitkan dengan peningkatan stres dan turunnya kepuasan kerja, sementara peningkatan kinerja yang dihasilkan tidak selalu sebanding dengan beban psikologis yang muncul. (Bhave, 2014) menjelaskan bahwa respons psikologis tersebut akan sangat memengaruhi arah perilaku pekerja, apakah mereka akan semakin patuh terhadap prosedur atau justru muncul resistensi yang tersembunyi. Pada lingkungan operasional pertambangan seperti di area setpond, faktor psikologis ini menjadi krusial mengingat kualitas interaksi sosial dan motivasi kerja yang stabil diperlukan untuk menjamin keselamatan dan kerja sama tim di situasi yang berisiko tinggi.

2.1.3.3 *Compliance vs Resistance*

Pengawasan digital melalui CCTV dan EPM dapat menghasilkan dua pola perilaku utama, yaitu kepatuhan (*Compliance*) dan resistensi (*Resistance*). Berdasarkan deterrence theory, peningkatan kemungkinan terdeteksinya pelanggaran akan mendorong pekerja untuk mematuhi prosedur keselamatan karena meningkatnya persepsi akan risiko sanksi (Bhave, 2014). (Stanton, 2000a) menegaskan bahwa ketika pekerja menyadari bahwa aktivitas mereka dipantau secara konsisten, mereka cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih sesuai standar untuk menjaga citra profesional dan menghindari teguran. Dalam konteks industri berisiko tinggi seperti tambang, kepatuhan terhadap SOP menjadi mekanisme penting untuk menjaga keselamatan operasional.

literatur EPM juga menunjukkan bahwa pengawasan yang dirasakan berlebihan dapat memicu reaksi psikologis negatif yang berujung pada resistensi. (Jeske & Santuzzi, 2015) menjelaskan bahwa karyawan dapat menurunkan interaksi sosial, menghindari area yang diawasi kamera, atau hanya menunjukkan kepatuhan permukaan (*Surface compliance*) tanpa internalisasi nilai keselamatan. (Kalischko & Riedl, 2021) juga menemukan bahwa pengawasan invasif dapat memunculkan perilaku defensif dan rasa tidak dipercaya oleh organisasi. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, memahami dinamika *Compliance vs Resistance* penting untuk menjelaskan bagaimana pemasangan CCTV di area setpond membentuk perilaku pekerja antara dorongan kepatuhan dan potensi penolakan terhadap sistem pengawasan.

2.2 Teori Perilaku Kerja Karyawan

2.2.1 Definisi perilaku kerja

Perilaku kerja (work behavior) merupakan seluruh bentuk tindakan, respons, dan interaksi yang ditunjukkan karyawan selama menjalankan peran dan tanggung jawabnya di organisasi. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa

perilaku kerja tidak berdiri sendiri, tetapi dibentuk oleh faktor individual seperti motivasi dan persepsi, faktor kelompok seperti pengaruh norma tim dan kepemimpinan, serta faktor struktural seperti aturan formal, sistem pengawasan, dan budaya organisasi. Dengan demikian, perilaku kerja merupakan hasil dari dinamika antara karakteristik pribadi dan organisasi yang mengaturnya.

Pada industri pertambangan, perilaku kerja memiliki konsekuensi yang lebih kritis karena berkaitan langsung dengan keselamatan, efektivitas operasional, dan kualitas lingkungan kerja. Kepatuhan terhadap SOP, kedisiplinan, serta sikap kehati-hatian dalam bekerja menjadi perilaku yang berperan sebagai pertahanan utama dalam mencegah kecelakaan dan menjaga keamanan pekerja di area berisiko tinggi. Hal ini menjadikan pemahaman terhadap perilaku kerja sebagai aspek penting dalam upaya manajemen untuk memastikan operasi tambang berjalan aman dan berkelanjutan.

2.2.2 Perilaku kepatuhan (*Compliance*)

Perilaku kepatuhan dalam keselamatan kerja merupakan fondasi utama yang menentukan tingkat risiko di lingkungan operasional. (Neal & Griffin, 2006) membedakan bahwa *safety Compliance* menekankan pada pemenuhan kewajiban dasar yang harus dilakukan pekerja untuk melindungi diri dan rekan kerja, termasuk penggunaan APD, mengikuti SOP, dan menaati instruksi keselamatan yang berlaku. Cooper (2015) menegaskan bahwa kepatuhan tersebut bukan hanya tuntutan administratif, tetapi merupakan mekanisme pertahanan utama dalam mencegah kecelakaan dan gangguan operasional.

Dalam pengawasan digital, kepatuhan dapat dipantau secara lebih objektif melalui rekaman CCTV, terutama di area berisiko tinggi seperti setpond. Sistem pemantauan visual ini memungkinkan perusahaan menilai konsistensi perilaku aman pekerja, seperti apakah mereka bekerja di zona yang telah ditetapkan, menjaga jarak aman dari alat berat, dan mengikuti urutan kerja sesuai SOP. Ketika pengawasan dilakukan lebih akurat dan transparan, potensi pelanggaran dapat

teridentifikasi lebih cepat sehingga pengendalian risiko menjadi lebih efektif. Dengan demikian, keberadaan CCTV bukan hanya sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai penguat perilaku kepatuhan yang esensial bagi keselamatan kerja pertambangan.

2.2.3 Perilaku partisipatif (safety participation)

Safety participation menggambarkan bentuk keterlibatan sukarela karyawan dalam upaya meningkatkan keselamatan di tempat kerja. (Neal & Griffin, 2006) menjelaskan bahwa partisipasi tidak terbatas pada pelaksanaan instruksi dasar, melainkan meliputi tindakan seperti melaporkan kondisi berbahaya, membantu rekan kerja agar tetap aman, serta memberikan masukan untuk perbaikan sistem keselamatan. Cooper (2015) menambahkan bahwa partisipasi mencerminkan komitmen intrinsik pekerja terhadap nilai keselamatan, sehingga menjadi indikator kedewasaan budaya keselamatan di dalam organisasi.

Dalam lingkungan yang diawasi dengan teknologi seperti CCTV, tingkat safety participation sangat dipengaruhi oleh bagaimana pekerja menafsirkan tujuan pengawasan tersebut. Jika dipahami sebagai dukungan terhadap perlindungan dan keselamatan, sistem monitoring dapat memperkuat rasa tanggung jawab kolektif dan mendorong partisipasi aktif. Namun, jika pekerja memandang CCTV sebagai instrumen hukuman yang represif, kontribusi sukarela justru dapat melemah, karena pekerja akan lebih fokus menghindari kesalahan daripada mencari solusi keselamatan. Oleh karena itu, persepsi pekerja terhadap pengawasan digital memainkan peran penting dalam menentukan apakah partisipasi keselamatan akan berkembang atau menurun di area setpond.

2.2.4 Teori-teori pendukung:

2.2.4.1 Deterrence Theory

Deterrence theory berpandangan bahwa individu akan menghindari pelanggaran apabila mereka menilai bahwa sanksi yang diterapkan bersifat pasti dan berdampak signifikan terhadap diri mereka. Dalam konteks keselamatan kerja, penegakan aturan K3 dan pemberlakuan konsekuensi atas pelanggaran menjadi mekanisme penting untuk mendorong perilaku kepatuhan (Bhave, 2014). Pengawasan digital seperti CCTV memperkuat efek deterrence dengan meningkatkan probabilitas terdeteksinya pelanggaran secara cepat dan akurat. Semakin tinggi keyakinan pekerja bahwa tindakan tidak aman akan terlihat dan berujung sanksi, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk patuh terhadap SOP dan menjaga keselamatan operasional di lingkungan setpond.

2.2.4.2 Theory of Planned Behavior (TPB)

Theory of Planned Behavior (TPB) menjelaskan bahwa perilaku tidak hanya dipengaruhi oleh aturan, tetapi berasal dari niat sadar individu yang terbentuk melalui tiga komponen utama: sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku (Ajzen, 1991) dan (Robbins & Judge, 2017). Model ini banyak digunakan dalam penelitian keselamatan kerja untuk memahami bagaimana pekerja memutuskan untuk bersikap aman di lapangan. Dalam konteks pengawasan digital, persepsi karyawan terhadap CCTV apakah dipandang sebagai dukungan keselamatan atau bentuk kontrol berlebihan akan membentuk sikap mereka terhadap kepatuhan. Selain itu, ekspektasi rekan kerja dan manajemen, serta keyakinan bahwa mereka mampu bekerja aman di bawah pemantauan, akan menentukan sejauh mana mereka menjalankan SOP dan terlibat dalam praktik keselamatan yang konsisten.

2.2.4.3 Behavioral Monitoring Theory

Behavioral Monitoring Theory menekankan bahwa respons pekerja terhadap pengawasan sangat dipengaruhi oleh bagaimana monitoring dirancang dan dikomunikasikan. (Stanton, 2000) menegaskan bahwa pemantauan yang dilakukan secara transparan dan adil akan dipersepsikan sebagai upaya pengembangan perilaku kerja dan peningkatan keselamatan. Namun, jika sistem monitoring dirasakan bersifat invasif atau lebih mengedepankan hukuman, karyawan cenderung mengalami peningkatan stres dan menunjukkan resistensi perilaku, seperti menghindari kamera atau sekadar menampilkan kepatuhan permukaan (*Surface compliance*) tanpa internalisasi nilai keselamatan (Jeske & Santuzzi, 2015). Oleh karena itu, persepsi keadilan dan kepercayaan menjadi kunci apakah pengawasan digital akan menghasilkan kepatuhan konstruktif atau justru perilaku menghindar dalam operasional pertambangan.

2.3 Teori Kinerja Karyawan

2.3.1 Definisi kinerja

Kinerja merujuk pada sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi tuntutan dan tujuan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. (Armstrong, 2014) menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya diukur melalui output kuantitatif, tetapi juga mencakup kualitas hasil kerja, kepatuhan terhadap prosedur, serta kontribusi terhadap efektivitas dan keberlanjutan operasional. Dengan demikian, kinerja merupakan cerminan dari bagaimana individu menjalankan perannya secara optimal dalam mendukung keberhasilan organisasi.

2.3.2 Indikator (efisiensi, ketepatan waktu, K3, akurasi kerja)

Kinerja operasional di industri pertambangan diukur melalui indikator yang mencerminkan kelancaran proses produksi sekaligus tingkat keselamatan kerja. Produktivitas menjadi salah satu indikator utama, yang mengacu pada kemampuan memenuhi target volume pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Selain itu,

kepatuhan terhadap regulasi lingkungan seperti stabilitas pH dan nilai total suspended solid (TSS) pada air tambang menunjukkan kualitas pengendalian limbah operasional. Kinerja keselamatan dinilai melalui tingkat kecelakaan, *Near-miss*, dan konsistensi dalam mengikuti prosedur kerja aman, termasuk penggunaan APD dan disiplin berada pada zona aman. Akurasi kerja juga menjadi indikator penting karena berkaitan dengan ketepatan pelaksanaan setiap langkah dalam SOP untuk memastikan hasil yang efektif dan bebas risiko.

Pengawasan digital melalui CCTV memberikan kontribusi terhadap pemantauan indikator-indikator tersebut secara tidak langsung namun berkelanjutan. Rekaman visual memungkinkan perusahaan menilai apakah pekerja melaksanakan prosedur dengan tepat waktu, responsif terhadap kondisi abnormal, serta mengikuti praktik kerja aman sesuai standar operasional. Dengan demikian, CCTV berperan sebagai sarana verifikasi perilaku yang dapat berdampak pada kualitas kinerja keseluruhan, terutama pada area setpond yang memerlukan pengendalian risiko secara ketat dan pemantauan aktivitas pengolahan air tambang secara terus-menerus.

2.3.3 Hubungan perilaku → kinerja

(Neal & Griffin, 2006) menjelaskan bahwa perilaku keselamatan baik yang bersifat kepatuhan maupun partisipasi memiliki korelasi langsung terhadap peningkatan kinerja keselamatan dan penurunan angka kecelakaan di tempat kerja. Artinya, semakin konsisten pekerja mengikuti SOP, menggunakan APD, serta berperan aktif dalam menjaga keselamatan, maka semakin rendah potensi terjadinya insiden yang menghambat produktivitas operasional. Cooper (2015) menegaskan bahwa perilaku kerja yang aman merupakan bagian integral dari penilaian kinerja, terutama di lingkungan kerja berisiko tinggi seperti pertambangan.

Dalam kerangka penelitian ini, perubahan perilaku yang dipicu oleh pengawasan digital diposisikan sebagai mekanisme kunci yang menjelaskan

hubungan antara penerapan CCTV dan peningkatan kinerja operasional. Ketika pengawasan memperkuat fokus pekerja pada keselamatan dan ketepatan prosedur, hasil kerja menjadi lebih efisien, akurat, dan bebas dari gangguan akibat insiden. Dengan demikian, CCTV tidak hanya bertindak sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai pemicu perubahan perilaku yang mendukung pencapaian indikator kinerja di area setpond.

2.4 Budaya Keselamatan (Safety Culture/K3) (opsional tapi sangat relevan untuk tambang)

2.4.1 Safety *Compliance*

Safety Compliance merupakan manifestasi dari kepatuhan pekerja terhadap regulasi keselamatan, instruksi kerja, dan prosedur operasi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Cooper (2015) menekankan bahwa kepatuhan yang konsisten berperan sebagai lapisan pertahanan terdepan dalam mencegah kecelakaan kerja di sektor berisiko tinggi. Dalam budaya keselamatan yang matang, kepatuhan tidak semata-mata didorong oleh rasa takut terhadap sanksi, melainkan lahir dari pemahaman bahwa prosedur keselamatan merupakan upaya melindungi diri serta memastikan keberlangsungan operasional. Oleh karena itu, tingkat *safety Compliance* dapat menjadi indikator sejauh mana nilai keselamatan benar-benar terinternalisasi oleh pekerja di area setpond.

2.4.2 Risk Awareness

Risk awareness merujuk pada kemampuan pekerja mengenali potensi bahaya dan memahami konsekuensi yang dapat timbul jika prosedur keselamatan diabaikan. (Sidney Dekker, 2017) menegaskan bahwa kesadaran risiko merupakan elemen penting dalam mengurangi *Human error*, karena keputusan pekerja sangat dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap kondisi berbahaya. Budaya keselamatan yang kuat mampu mempertajam awareness tersebut melalui pembelajaran berkelanjutan, komunikasi risiko, dan penguatan pengalaman di lapangan. Dengan meningkatnya risk awareness, pekerja cenderung lebih waspada, proaktif, dan

enggan mengambil tindakan yang dapat mengancam keselamatan diri maupun tim, terutama pada area operasional yang dinamis seperti setpond.

2.4.3 Mining Safety Behavior (sangat relevan)

Mining safety behavior mengacu pada perilaku keselamatan yang secara khusus dituntut di industri pertambangan, seperti kedisiplinan penggunaan APD, pelaporan potensi bahaya, serta konsistensi menjaga jarak aman dari alat berat dan fasilitas pengolahan. Reason (2016) menyatakan bahwa sebagian besar kecelakaan tambang berkaitan dengan kegagalan manusia dan lemahnya praktik keselamatan yang sudah menjadi rutinitas. Oleh karena itu, intervensi budaya keselamatan dalam pertambangan berkonsentrasi pada perubahan perilaku, bukan sekadar pemenuhan persyaratan teknis. Pada area setpond, perilaku keselamatan menjadi sangat krusial karena pekerja berhadapan langsung dengan risiko paparan bahan kimia pengapuran, kondisi permukaan licin, serta operasi alat berat yang berjalan bersamaan dalam ruang kerja terbatas.

2.5 Keterkaitan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan teoritis pengawasan → perilaku

Penerapan pengawasan digital seperti CCTV dan EPM berpotensi mengubah perilaku kerja secara signifikan. Deterrence theory menyatakan bahwa ketika probabilitas pelanggaran terdeteksi meningkat, pekerja cenderung lebih patuh terhadap aturan untuk menghindari sanksi yang merugikan. Namun, perspektif perilaku organisasi dan literatur EPM mengingatkan bahwa pengawasan berlebihan dapat menimbulkan konsekuensi psikologis negatif seperti stres, rasa tidak dipercaya, dan reaksi defensif di tempat kerja (Jeske & Santuzzi, 2015); (Bhave, 2014). Dengan demikian, pengawasan digital bukan hanya alat kontrol teknis, tetapi pemicu perubahan perilaku yang dapat bergerak dalam dua arah: meningkatkan kepatuhan atau memunculkan resistensi.

2.5.2 Hubungan teoritis perilaku → kinerja

Perilaku kerja berperan sebagai penghubung logis antara sistem keselamatan dan pencapaian kinerja organisasi. Model keselamatan yang dikembangkan oleh (Neal & Griffin, 2006) menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap SOP dan partisipasi dalam praktik keselamatan memiliki korelasi positif dengan penurunan kecelakaan serta peningkatan stabilitas operasional. Cooper (2015) juga menegaskan bahwa konstruksi perilaku keselamatan merupakan komponen utama dalam penilaian kinerja di industri berisiko tinggi. Dalam penelitian ini, perilaku kerja diposisikan sebagai variabel mediator yang menjelaskan bagaimana penerapan CCTV di area setpond dapat berkontribusi pada peningkatan efisiensi, akurasi kerja, dan keselamatan operasional. Artinya, perubahan perilaku akibat pengawasan digital menjadi mekanisme kunci yang menerjemahkan kontrol teknologi menjadi peningkatan hasil kinerja di lapangan.

2.5.3 Kondisi moderasi: ketidakmerataan CCTV, beban kerja, shift

Hubungan antara pengawasan digital, perilaku kerja, dan kinerja tidak selalu bersifat linear karena adanya konteks operasional yang dapat memperkuat atau justru melemahkan efek pengawasan. (Jeske & Santuzzi, 2015) menjelaskan bahwa *perceived Surveillance* sangat dipengaruhi oleh persepsi keadilan dan keterbukaan dalam sistem monitoring, sehingga ketidakmerataan pemasangan CCTV antar-area dapat menimbulkan perbedaan persepsi kontrol. Selain itu, tekanan operasional akibat beban kerja tinggi dan pengaturan shift dapat meningkatkan stres serta menurunkan kemampuan pekerja merespons risiko secara optimal (Sidney Dekker, 2017). Elemen budaya keselamatan dan tingkat kepercayaan terhadap manajemen turut memengaruhi apakah CCTV dipahami sebagai bentuk perlindungan atau instrumen hukuman (Reason, 2016). Dengan demikian, variabel moderasi ini menjadi penting dalam memahami efektivitas pengawasan digital secara komprehensif di area setpond.

2.6 Penelitian Terdahulu

2.6.1 Rangkuman 5–8 studi 2015–2024

Berikut ini adalah berbagai penelitian telah mengkaji pengawasan digital, perilaku kerja, dan kinerja pada beragam sektor:

1. Alge *et al.* (2014) menemukan bahwa electronic monitoring dapat menurunkan persepsi keadilan dan rasa percaya terhadap organisasi, sehingga memengaruhi perilaku kepatuhan secara negatif jika tidak disertai komunikasi yang baik.
2. Ravid *et al.* (2020) mengungkapkan bahwa persepsi “kehilangan kontrol diri” akibat pemantauan digital berkorelasi dengan peningkatan stres dan berpotensi menurunkan motivasi intrinsik pada pekerja lapangan.
3. (Siegel *et al.*, 2022) melakukan meta-analisis dan menemukan bahwa EPM cenderung meningkatkan tekanan psikologis dan menurunkan kepuasan kerja, meskipun terdapat sedikit peningkatan akurasi dan produktivitas.
4. (Kalischko & Riedl, 2021) menunjukkan bahwa EPM dapat mendorong disiplin kerja, namun meningkatkan risiko “*Surface compliance*” yaitu kepatuhan semu yang tidak disertai internalisasi nilai keselamatan.
5. (Kayas, 2023) melalui systematic review menegaskan adanya dilema antara efektivitas kontrol manajerial dan risiko psikososial (privasi terancam, distrust).
6. Giacosa *et al.* (2023) mengonfirmasi bahwa di industri berbahaya seperti pertambangan dan migas, CCTV mampu menekan kecelakaan dan meningkatkan kepatuhan K3, tetapi tergantung pada penerimaan pekerja.
7. (Vitak & Zimmer, 2023) menyatakan bahwa era digital memperbesar penerimaan terhadap monitoring, namun pekerja menjadi lebih sensitif terhadap isu penyalahgunaan data dan tujuan pengawasan.
8. Glavin (2024) menemukan bahwa pegawai yang merasa selalu diawasi menunjukkan peningkatan *Compliance* namun penurunan interaksi sosial dan kenyamanan kerja, menimbulkan potensi burnout jangka panjang.

2.6.2 Temuan utama

Secara umum, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa:

- Pengawasan digital meningkatkan kemampuan organisasi memantau kinerja dan keselamatan secara *real-time*, tetapi dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis pekerja jika tidak diimbangi dengan komunikasi dan keadilan prosedural.
- *Safety Compliance* dan *safety participation* merupakan dimensi perilaku keselamatan yang berkontribusi penting terhadap kinerja keselamatan dan penurunan insiden.
- Persepsi keadilan, kepercayaan, dan perlindungan privasi menjadi faktor kunci dalam menentukan bagaimana karyawan merespons sistem pengawasan digital.

2.6.3 Research Gap

Meskipun literatur mengenai pengawasan digital terus berkembang, masih terdapat beberapa celah penelitian yang relevan dengan konteks PT Indominco Mandiri:

1. Konteks industri pertambangan – Sebagian besar studi dilakukan di sektor manufaktur, perkantoran, teknologi, atau jasa, sedangkan kajian mendalam pada lingkungan tambang terbuka dengan pola kerja lapangan yang khas masih terbatas.
2. Penerapan bertahap dan ketidakmerataan CCTV – Minim penelitian yang secara spesifik membahas implikasi pengawasan digital ketika CCTV hanya terpasang di sebagian area, sehingga muncul ketimpangan intensitas kontrol dan potensi perbedaan persepsi keadilan di antara pekerja.
3. Dimensi perilaku sosial dan psikologis – Banyak studi berfokus pada kinerja atau produktivitas, sementara perubahan perilaku sosial (interaksi kerja, rasa saling percaya) dan pengalaman psikologis (stres, rasa diawasi,

otonomi) akibat pengawasan digital masih jarang dieksplorasi secara kontekstual.

4. Pendekatan kualitatif kontekstual – Sebagian besar penelitian menggunakan metode kuantitatif survei, sehingga diperlukan studi kualitatif yang menggali makna, persepsi, dan pengalaman pekerja terhadap transformasi pengawasan di lingkungan kerja nyata, termasuk pola shift dan beban kerja spesifik seperti di area setpond.

Penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah tersebut dengan memberikan bukti empiris kualitatif mengenai bagaimana transformasi pengawasan digital memengaruhi perilaku dan kinerja pekerja lapangan dalam konteks budaya keselamatan di PT Indominco Mandiri.

2.7 Kerangka Konseptual

2.7.1 Bagan model konseptual



Gambar 2. 1 Bagan Model Konseptual

2.7.2 Penjelasan alur model

1. Transformasi Pengawasan Manual → Digital Perubahan dari sistem pengawasan tradisional (manual) menuju pemantauan berbasis teknologi (CCTV dan EPM) merupakan stimulus utama dalam model ini. Transformasi ini mengubah cara organisasi mengontrol aktivitas pekerja: pengawasan menjadi lebih objektif, *real-time*, dan tidak bergantung pada keberadaan fisik pengawas.

→ Perubahan sistem kontrol ini menjadi faktor pemicu perubahan perilaku & persepsi pekerja.

2. Persepsi & Perilaku Kerja Pengawasan digital memengaruhi bagaimana pekerja menafsirkan dan merespons tuntutan pekerjaan. Persepsi tentang tingkat pengawasan dapat meningkatkan:

- Kedisiplinan
- Kepatuhan SOP (*safety Compliance*)
- Awareness terhadap keselamatan

Namun dalam beberapa kasus juga dapat menimbulkan:

- Resistensi
- Penurunan interaksi sosial
- Ketidaknyamanan psikologis

Oleh karena itu, perilaku kerja berperan sebagai variabel mediator yang menjembatani pengaruh pengawasan digital terhadap kinerja.

3. Indikasi Kinerja Perubahan perilaku pekerja akan tercermin pada indikator kinerja operasional, seperti:

- Konsistensi pelaksanaan job task (misalnya pengapuran pH & TSS)
- Pencegahan pelanggaran K3
- Efisiensi dalam shift operasional

- Tercapainya target kerja

Jika transformasi pengawasan diterima dengan baik, maka kinerja meningkat. Namun jika memicu tekanan psikologis → motivasi dan produktivitas dapat menurun

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus tunggal yang berfokus pada penerapan pengawasan digital di area setpond PT Indominco Mandiri. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti memahami fenomena secara mendalam berdasarkan konteks nyata dan pengalaman langsung para pekerja dan pengawas yang terlibat (Creswell & Poth, 2018).

Desain studi kasus digunakan karena fenomena transformasi pengawasan dari manual ke digital terjadi pada satu unit organisasi dengan lokasi dan sistem kerja yang spesifik, yaitu Setpond 37–41 di East Block PT Indominco Mandiri (Yin et al., 2018). Pendekatan ini menekankan eksplorasi konteks, proses, serta perubahan perilaku yang muncul sebagai respons terhadap keberadaan CCTV.

Pendekatan ini dipilih untuk menekankan eksplorasi konteks operasional, proses penerapan pengawasan digital, serta perubahan perilaku kerja yang muncul sebagai respons terhadap keberadaan CCTV di area setpond PT Indominco Mandiri. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memahami secara mendalam bagaimana sistem pengawasan digital diterapkan (rumusan masalah pertama), tantangan yang muncul dalam proses transformasi dari pengawasan manual ke digital (rumusan masalah kedua), serta bagaimana perubahan tersebut memengaruhi perilaku kerja dan indikasi kinerja pekerja di lapangan (rumusan masalah ketiga). Dengan demikian, eksplorasi konteks, proses, dan perilaku dalam penelitian ini dilakukan secara terarah untuk menjawab rumusan masalah penelitian, bukan sekadar mendeskripsikan fenomena secara umum.

Secara operasional, pendekatan ini diterapkan melalui:

1. Wawancara semi-terstruktur untuk menggali persepsi, pengalaman, dan respons

perilaku pekerja terhadap teknologi pengawasan,

2. Observasi non-partisipatif untuk melihat secara langsung bagaimana implementasi pengawasan digital memengaruhi perilaku kerja, dan
3. Studi dokumentasi sebagai pendukung temuan lapangan (Miles et al., 2014).

Pendekatan ini memiliki konsekuensi metodologis berupa kebutuhan untuk menjaga keabsahan data melalui triangulasi sumber dan teknik, serta menjaga kerahasiaan data internal perusahaan. Dengan demikian, pendekatan studi kasus kualitatif deskriptif memberikan pemahaman komprehensif mengenai perubahan perilaku dan implikasi kinerja dalam proses transformasi pengawasan digital di lingkungan operasional pertambangan.

3.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu pekerja lapangan serta pengawas operasional yang terlibat langsung dalam aktivitas kerja di area Setpond 37–41 pada PT Indominco Mandiri. Individu tersebut mengalami secara nyata transformasi dari pengawasan manual menuju pengawasan digital melalui pemasangan CCTV di Setpond 39–40. Penerapan pengawasan digital berbasis CCTV di area settling pond PT Indominco Mandiri dilakukan secara bertahap dan belum merata di seluruh area operasional. Hingga penelitian ini dilakukan, CCTV telah terpasang di Setpond 39 dan Setpond 40 pada bulan Juli dan September, sedangkan Setpond 37, Setpond 38, dan Setpond 41 masih menggunakan pengawasan manual.

Area settling pond (setpond) di East Block PT Indominco Mandiri dipilih sebagai unit penelitian dengan mempertimbangkan kelayakan operasional dan etika penelitian. Pelaksanaan penelitian langsung di area pit sebagai inti kegiatan pertambangan berpotensi mengganggu operasional utama serta meningkatkan risiko keselamatan kerja, di samping keterbatasan akses dan kompleksitas perizinan karena aktivitas penambangan dilakukan oleh perusahaan subkontraktor.

Sebaliknya, area setpond merupakan bagian pendukung operasional yang tetap memiliki tingkat risiko kerja tinggi, penerapan SOP dan K3 yang ketat, serta telah mengalami penerapan pengawasan digital melalui CCTV, sehingga relevan untuk mengkaji dampak transformasi pengawasan tanpa mengganggu proses bisnis inti perusahaan.

Kriteria inklusi informan dalam penelitian ini dibedakan antara pekerja lapangan dan pengawas operasional berdasarkan peran dan jenis informasi yang diharapkan. Pekerja lapangan ditetapkan memiliki masa kerja minimal satu tahun agar memiliki pengalaman kerja yang memadai untuk membandingkan kondisi sebelum dan sesudah penerapan CCTV, sehingga dapat memberikan data yang reflektif terkait perubahan perilaku kerja. Sementara itu, pengawas operasional tidak dibatasi oleh masa kerja tertentu karena diposisikan sebagai informan kunci (*key informants*) yang berperan memberikan perspektif kebijakan, mekanisme pengawasan, serta pertimbangan manajerial dalam penerapan pengawasan manual maupun digital, terlepas dari lamanya masa kerja di unit tersebut.

Jumlah informan dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan kondisi faktual di lapangan selama periode pengumpulan data. Selama dua minggu peneliti terjun langsung ke area setpond, terdapat 20 pekerja kontraktor yang aktif bekerja secara bergantian dalam sistem shift di Setpond 37–41 East Block, sehingga seluruh pekerja tersebut dipilih sebagai informan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai perubahan perilaku kerja. Adapun tiga pengawas operasional yang diwawancarai merupakan pengawas yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap pengelolaan dan pengawasan aktivitas di Setpond 37–41 East Block, sehingga dinilai telah mewakili perspektif kebijakan dan pelaksanaan pengawasan secara komprehensif serta memenuhi prinsip kecukupan dan kejenuhan data dalam penelitian kualitatif.

Secara eksplisit, unit analisis terdiri atas:

1. Pekerja kontraktor area setpond (operator penyiraman kapur & pengukuran pH/TSS) sebagai pihak yang perilaku kerjanya terpengaruh langsung oleh sistem pengawasan
2. Supervisor/Foreman operasional sebagai pihak yang memahami implementasi kebijakan pengawasan manual dan digital
3. Aktivitas operasional di lima setpond (37–41) termasuk perbedaan perilaku pada area yang terpasang CCTV dan yang belum

Dengan penetapan unit analisis ini, data yang diperoleh diharapkan dapat memberikan pemahaman kontekstual mengenai perubahan perilaku kerja serta implikasi kinerja yang muncul akibat penerapan pengawasan digital di lingkungan operasional pertambangan (Yin et al., 2018).

3.2.1 Kriteria Inklusi Informan

Untuk memastikan relevansi dan kedalaman data, penentuan informan dilakukan berdasarkan kriteria inklusi berikut:

a. Informan pekerja lapangan

- Pekerja kontraktor yang terlibat langsung dalam aktivitas setpond (pengapuran, pengukuran pH dan TSS).
- Memiliki masa kerja minimal 1 tahun, sehingga memahami kondisi kerja sebelum dan sesudah penerapan CCTV.
- Pernah bekerja di area dengan CCTV (Setpond 39–40) dan/atau area tanpa CCTV (Setpond 37, 38, 41).
- Bekerja dalam sistem shift (pagi, sore, atau malam).

b. Informan pengawas

- Pengawas terdiri dari foreman dan supervisor yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap pengawasan operasional dan K3 di area setpond.
- Memahami kebijakan penerapan CCTV serta praktik pengawasan manual dan digital.

Kriteria ini ditetapkan agar informan memiliki pengalaman langsung dan relevan dengan fenomena yang diteliti, sehingga data yang diperoleh bersifat kontekstual dan bermakna.

3.2.2 Strategi Sampling

Penelitian ini menggunakan *Purposive sampling* dengan pendekatan *Criterion-based sampling*, di mana informan dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Strategi ini dipilih karena tidak semua pekerja memiliki pengalaman yang relevan terhadap penerapan pengawasan digital.

Purposive sampling memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi mendalam (*information-rich cases*) dari individu yang benar-benar mengalami perubahan sistem pengawasan, sehingga lebih tepat dibandingkan sampling acak dalam konteks penelitian kualitatif deskriptif (Creswell & Poth, 2018).

3.2.3 Rasional Jumlah Informan

Jumlah informan dalam penelitian ini terdiri dari 20 pekerja lapangan dan 3 pengawas, yang ditetapkan berdasarkan prinsip kecukupan informasi (*Information sufficiency*) dan kejenuhan tema (*Thematic saturation*).

Selama proses wawancara, peneliti menemukan bahwa:

- a. Pola jawaban pekerja mulai berulang, khususnya terkait persepsi terhadap CCTV, perubahan disiplin kerja, dan respon emosional.

- b. Tidak ditemukan tema substantif baru setelah wawancara pada pekerja ke-18 hingga ke-20.
- c. Wawancara dengan tiga pengawas telah mencakup perspektif kebijakan, operasional, dan keselamatan kerja secara memadai.

3.2.4 Prosedur Etika Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip etika penelitian kualitatif, meliputi:

- a. Persetujuan Informan (*Informed consent*) Setiap informan diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, bentuk partisipasi, serta hak untuk menolak atau menghentikan wawancara kapan pun.
- b. Anonimisasi Identitas Anonimitasi informan disamarkan menggunakan kode, seperti W01–W20 untuk pekerja dan P01–P03 untuk pengawas, guna melindungi privasi dan mencegah dampak negatif terhadap posisi kerja informan.
- c. Perlindungan Data Internal Seluruh data wawancara, catatan observasi, dan dokumen internal perusahaan digunakan hanya untuk kepentingan akademik, disimpan secara terbatas, dan tidak disebarluaskan di luar keperluan penelitian. Penerapan prosedur etika ini bertujuan menjaga keamanan informan, integritas data, dan kepercayaan perusahaan, sekaligus meningkatkan kredibilitas penelitian.

3.3 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer diperoleh melalui:

- Wawancara semi-terstruktur dengan
 - a) 20 pekerja kontraktor yang bertugas dalam aktivitas penyiraman kapur dan pengukuran pH/TSS di Setpond 37–41.
 - b) 3 pengawas operasional yang memahami kebijakan pengawasan di lapangan.
- Observasi non-partisipatif Dilakukan langsung di area operasional untuk melihat pola perilaku kerja, interaksi pekerja–kamera, serta perbedaan aktivitas pada area dengan dan tanpa CCTV.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, meliputi:

- SOP penyiraman kapur dan pengendalian kualitas air
- Layout area setpond dan posisi pemasangan CCTV
- Laporan evaluasi kontraktor, dan catatan kepatuhan K3
- Dokumen pendukung lain yang relevan terhadap sistem pengawasan dan kinerja

Selain itu, literatur akademik (jurnal, artikel ilmiah, buku) digunakan untuk memperkuat landasan teoritis dan analisis temuan penelitian.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

3.3.2.1 Wawancara Semi-Terstruktur

Pedoman wawancara dalam penelitian ini disusun dengan membedakan fokus pertanyaan berdasarkan peran informan agar selaras dengan rumusan masalah penelitian. Pertanyaan yang diajukan kepada pengawas operasional difokuskan untuk menjawab rumusan masalah pertama dan kedua, yaitu mengenai penerapan pengawasan digital berbasis CCTV di area setpond serta berbagai tantangan yang muncul dalam proses transformasi dari pengawasan manual ke pengawasan digital, baik dari aspek teknis maupun nonteknis. Sementara itu, pertanyaan yang diajukan kepada pekerja lapangan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah ketiga, yaitu bagaimana pengawasan digital memengaruhi perilaku kerja dan indikasi kinerja pekerja, termasuk perubahan kedisiplinan, kepatuhan K3, interaksi sosial, dan fokus kerja selama aktivitas operasional. Dengan pembagian fokus pertanyaan ini, data yang diperoleh menjadi lebih terarah dan memungkinkan analisis yang sistematis dalam menjawab setiap rumusan masalah penelitian.

Wawancara dilakukan kepada:

- 20 pekerja kontraktor area Setpond 37–41 yang melakukan penyiraman kapur dan pengukuran pH/TSS
- 3 pengawas operasional yang memahami penerapan pengawasan manual dan digital

Wawancara bertujuan menggali persepsi, kenyamanan kerja, kedisiplinan, serta respons terhadap penerapan CCTV, baik sebagai bentuk kontrol maupun dukungan keselamatan kerja (Rubin & Rubin, 2012). Teknik ini memungkinkan peneliti menangkap makna pengalaman secara mendalam dalam konteks digitalisasi pengawasan.

3.3.2.2 Observasi Non-Partisipatif

Observasi dilakukan secara langsung di Setpond 37–41 untuk mencatat perilaku

kerja alami tanpa keterlibatan peneliti dalam aktivitas operasional. Fokus observasi meliputi:

- kepatuhan SOP pada area dengan CCTV (Setpond 39–40) vs tanpa CCTV (Setpond 37–38 & 41),
- perubahan interaksi sosial ketika berada dalam jangkauan kamera, dan
- respons spontan pekerja terhadap keberadaan pengawasan digital.

1. Instrumen dan Fokus Observasi

Observasi non-partisipatif dalam penelitian ini dilakukan menggunakan lembar observasi terstruktur yang disusun berdasarkan indikator perilaku kerja, kepatuhan K3, dan respons terhadap pengawasan digital. Fokus observasi meliputi: (1) penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai standar, (2) kepatuhan terhadap zona aman dan SOP kerja di area setpond, (3) ketepatan waktu dan urutan aktivitas pengapuran pH dan pengukuran TSS, (4) perubahan perilaku saat berada dalam jangkauan kamera CCTV, serta (5) kecenderungan perilaku menghindari area kamera atau penyesuaian interaksi sosial. Instrumen ini digunakan untuk memastikan bahwa data observasi bersifat sistematis dan konsisten antar waktu pengamatan.

2. Durasi & Shift Observasi

Observasi lapangan dilakukan selama kurang lebih empat minggu, yaitu pada periode 3/12/2024 – 10/01/2025 dengan cakupan shift pagi, sore, dan malam untuk menangkap variasi perilaku kerja dalam kondisi operasional yang berbeda. Pengamatan dilakukan di lima area setpond (37–41), dengan perhatian khusus pada perbedaan perilaku pekerja di area yang telah dilengkapi CCTV (Setpond 39–40) dan area yang masih menggunakan pengawasan manual. Pendekatan ini memungkinkan peneliti membandingkan pola perilaku kerja secara kontekstual dan berulang.

3.3.2.3 Analisis Dokumen

Dokumen perusahaan dianalisis sebagai pendukung dan verifikasi temuan lapangan, antara lain:

- SOP penyiraman kapur & pengendalian pH/TSS
- Laporan evaluasi kontraktor
- Data kepatuhan dan keselamatan kerja (K3)
- Kebijakan internal terkait pengawasan tenaga kerja

Analisis dokumen membantu memahami kerangka kebijakan formal perusahaan dan kesesuaian implementasi pengawasan digital dengan standar keselamatan yang ditetapkan (Bowen, 2009).

3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menjamin keabsahan dan konsistensi hasil penelitian, dilakukan uji validitas dan reliabilitas yang sesuai dengan karakter penelitian kualitatif deskriptif. Karena penelitian ini bertujuan memahami secara mendalam pengalaman dan persepsi karyawan terhadap penerapan sistem pengawasan digital, maka fokus pengujian diarahkan pada kredibilitas (credibility) dan keandalan (dependability) data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumen pendukung.

3.4.1 Uji Validitas – Triangulasi Data

Validitas data bertujuan memastikan bahwa temuan penelitian benar-benar mencerminkan kondisi nyata di area setpond PT Indominco Mandiri yang sedang mengalami transformasi pengawasan dari manual ke digital. Strategi credibility yang digunakan adalah:

1. Triangulasi Sumber Membandingkan data dari berbagai aktor dengan posisi dan peran berbeda:
 - pekerja kontraktor di Setpond 37–41
 - foreman / supervisor operasional
 - dokumen perusahaan (SOP pH/TSS, , evaluasi kontraktor,)
2. Triangulasi Metode Mengombinasikan tiga teknik untuk menghindari bias tunggal:
 - wawancara semi-terstruktur
 - observasi non-partisipatif di area CCTV dan non-CCTV
 - analisis dokumen keselamatan serta rekaman administratif
3. *Member checking* Setelah, hasil wawancara dan interpretasi temuan dikonfirmasi kembali kepada narasumber untuk memastikan:
 - akurasi isi
 - kesesuaian makna dengan pengalaman partisipan
 - tidak ada distorsi persepsi peneliti

Penerapan triangulasi dalam penelitian ini dilakukan secara nyata dengan membandingkan temuan dari berbagai sumber dan metode. Sebagai contoh, pernyataan seorang pekerja (W03) yang menyatakan bahwa “*kalau di area kamera kami jadi lebih fokus dan jarang ngobrol*” diverifikasi melalui hasil observasi lapangan yang menunjukkan berkurangnya interaksi informal di area Setpond 39–40 dibandingkan Setpond 37–38. Temuan ini kemudian diperkuat oleh dokumen laporan pengawasan internal yang mencatat peningkatan kepatuhan SOP pasca pemasangan CCTV. Proses triangulasi ini memastikan bahwa klaim peningkatan

kedisiplinan tidak hanya berdasarkan persepsi subjektif, tetapi juga didukung oleh observasi langsung dan data administratif perusahaan.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan memastikan bahwa prosedur penelitian konsisten, terdokumentasi, dan dapat ditelusuri kembali oleh peneliti lain.

Strategi yang digunakan:

1. Dependability *Audit trail* Seluruh proses penelitian dicatat secara sistematis berupa:

- log proses wawancara (jadwal shift pagi-sore-malam)
- lembar observasi perilaku kerja
- refleksi lapangan (*Field notes*)
- proses coding data → tema → kesimpulan

Audit trail ini menunjukkan transparansi keputusan peneliti saat analisis berlangsung (Shenton, 2004).

2. Confirmability melalui Kutipan Narasumber Temuan didukung kutipan wawancara asli agar:

- interpretasi berbasis data, bukan opini peneliti
- mengurangi subjektivitas dan bias personal

Dependability dicapai ketika proses pengumpulan dan analisis data dijalankan secara konsisten, sedangkan confirmability menunjukkan bahwa data dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan bukti empirik ((Lincoln & Guba, 1985); (Shenton, 2004).

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan (Miles et al., 2014) yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan desain studi kasus yang memerlukan pemetaan pola perilaku, proses, dan konteks secara sistematis.

Selain itu, analisis dilakukan dengan teknik analisis tematik, untuk mengidentifikasi pola makna terkait transformasi pengawasan digital terhadap perilaku kerja (kedisiplinan, kepatuhan K3, interaksi), serta indikasi kinerja pekerja area setpond.

Tahapan analisis adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data (*Data reduction*)

Seluruh data dari wawancara, observasi non-partisipatif, dan dokumen perusahaan diolah melalui proses coding:

- a. *Open coding*: mengidentifikasi kata/frasa penting → misalnya “malu diawasi”, “lebih disiplin”, “hindari kamera”
- b. *Axial coding*: mengelompokkan kode ke kategori seperti:
 - persepsi pengawasan
 - perubahan perilaku (*Compliance* / resistensi)
 - dampak terhadap kinerja
- c. *Selective coding*: memilih tema utama berdasarkan fokus penelitian

Tahap ini menyaring informasi yang relevan dengan fenomena pengawasan digital (Saldaña, 2016).

2. Penyajian Data (*Data display*)

Data yang telah direduksi ditampilkan dalam bentuk matriks untuk memudahkan identifikasi pola:

- Tabel perbandingan area CCTV vs non-CCTV
- Matriks tema perilaku + kutipan narasumber
- Pemetaan dampak pengawasan terhadap kepatuhan K3 dan efektivitas kerja
- Diagram alur respons perilaku: *Compliance vs Resistance*

Penyajian ini membantu peneliti mengamati hubungan antar kategori secara logis dan terstruktur.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan diperoleh melalui proses interpretasi berkelanjutan:

- menghubungkan data empirik dengan teori (*Control Theory, Perceived Surveillance, Deterrence Theory*)
- mengevaluasi apakah perubahan perilaku berpengaruh pada indikasi kinerja
- verifikasi melalui triangulasi & *Member checking* agar temuan tidak bias

Kesimpulan bersifat confirmatory setelah didukung kembali oleh data lapangan secara konsisten. Dengan demikian, analisis tidak hanya menjelaskan *apa* yang terjadi tetapi juga *mengapa* perubahan perilaku tersebut muncul.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 23 responden, terdiri dari 20 pekerja lapangan dan 3 informan kunci yang berperan dalam sistem pengawasan operasional di area Setpond PT Indominco Mandiri. Pemilihan responden menggunakan teknik *Purposive sampling* dengan mempertimbangkan keterlibatan langsung mereka dalam aktivitas pengelolaan air tambang dan interaksi dengan sistem pengawasan digital.

Dari 20 pekerja lapangan, mayoritas merupakan laki-laki (100%), sesuai dengan karakteristik umum tenaga kerja sektor pertambangan yang menuntut kekuatan fisik dan kesiapan bekerja di area terbuka. Rentang usia responden adalah 25–45 tahun, dengan rata-rata 34 tahun, sementara masa kerja berada pada interval 2–15 tahun (median ± 7 tahun). Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman operasional yang cukup panjang, sehingga dapat memberikan informasi yang kredibel terkait perubahan perilaku kerja di bawah pengawasan CCTV.

Secara tugas, pekerja lapangan bertanggung jawab terhadap:

- pengapuran AAT (Asam Air Tambang) untuk menjaga pH tetap sesuai baku mutu,
- operasi agitator untuk memastikan pencampuran bahan kimia berlangsung optimal,
- pengukuran kualitas air (pH dan TSS) di seluruh setpond (37–41).

Aktivitas tersebut membutuhkan kedisiplinan, ketelitian, dan kepatuhan SOP, sehingga sensitif terhadap keberadaan sistem pengawasan digital.

Selain itu, penelitian melibatkan tiga informan kunci:

1. Chief Section Pit Services (≥ 3 tahun pengalaman),
2. foreman Senior (± 20 tahun masa kerja),
3. Pengawas Area Setpond East Block (± 4 tahun pengalaman).

Ketiganya memiliki pemahaman menyeluruh terhadap:

- kebijakan pengawasan tenaga kerja
- pelaksanaan CCTV di Setpond 39–40
- dinamika respon pekerja terhadap penerapan sistem digital

4.1.2 Konteks Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan selama peneliti melaksanakan magang selama empat bulan di PT Indominco Mandiri, Kalimantan Timur. Data primer diperoleh melalui:

1. Observasi partisipatif, dengan pengamatan langsung aktivitas pengawasan di area Setpond 39 dan 40.
2. Wawancara mendalam dengan tiga pengawas lapangan (Triyono, Angga, Ony). Wawancara berlangsung di area kerja yang relatif tenang, dengan durasi rata-rata 45–60 menit per narasumber.
3. Wawancara dengan pertanyaan terstruktur kepada 20 responden untuk memperoleh persepsi umum terkait pengaruh CCTV terhadap kedisiplinan, interaksi sosial, dan kepatuhan K3.

Selama proses wawancara, suasana komunikasi berlangsung terbuka dan natural. Responden umumnya antusias membahas peran teknologi digital di area kerja, meskipun beberapa menunjukkan resistensi awal terhadap perubahan sistem

pengawasan. Observasi lapangan juga memperlihatkan bahwa tidak semua area memiliki jumlah CCTV yang memadai misalnya hanya Setpond 39 dan 40 yang telah dilengkapi sistem monitoring terintegrasi.

4.1.3 Ringkasan Temuan Awal

Berdasarkan hasil wawancara dan penyebaran kuesioner kepada 20 pekerja lapangan serta 3 informan kunci, ditemukan tiga kecenderungan utama yang mencerminkan perubahan perilaku dan sikap kerja karyawan setelah diterapkannya sistem pengawasan digital berbasis CCTV di area operasional *setpond*. Ketiga kecenderungan tersebut mencakup aspek kedisiplinan, perilaku sosial di lingkungan kerja, serta tingkat kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

4.1.3.1 Peningkatan Kedisiplinan Kerja

Mayoritas responden menyatakan bahwa kedisiplinan mereka dalam bekerja mengalami peningkatan signifikan setelah sistem pengawasan digital diberlakukan. Mereka merasa bahwa aktivitas kerja kini lebih mudah terpantau secara langsung oleh pihak pengawas maupun manajemen melalui rekaman CCTV yang tersebar di sejumlah titik strategis. Kondisi ini menciptakan efek psikologis berupa rasa tanggung jawab dan kehati-hatian yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas. Sebagian pekerja mengakui bahwa kehadiran kamera membuat mereka lebih konsisten dalam mematuhi jam kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta mengikuti prosedur kerja sesuai standar operasional. Rasa “terawasi” tersebut bukan hanya memunculkan ketertiban, tetapi juga menumbuhkan kesadaran bahwa setiap tindakan mereka memiliki konsekuensi terhadap penilaian kinerja.

4.1.3.2 Penurunan Intensitas Interaksi Sosial

Meski kedisiplinan meningkat, data juga menunjukkan adanya penurunan dalam intensitas interaksi sosial antar pekerja. Sebagian besar responden mengakui bahwa sejak sistem pengawasan digital diterapkan, mereka menjadi lebih fokus

pada penyelesaian tugas masing-masing dibandingkan berkomunikasi santai dengan rekan kerja. Suasana kerja di lapangan cenderung lebih serius dan terarah, karena para pekerja menyadari bahwa setiap area dapat terekam oleh kamera. Beberapa karyawan bahkan mengungkapkan kekhawatiran bahwa interaksi yang terlalu sering dapat disalahartikan sebagai kelalaian atau penurunan produktivitas. Meskipun kondisi ini berdampak positif pada efisiensi kerja, di sisi lain berpotensi mengurangi keakraban dan solidaritas antar anggota tim.

4.1.3.3 Meningkatnya Kepatuhan terhadap K3

Temuan lain yang cukup menonjol adalah meningkatnya tingkat kepatuhan terhadap aturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Responden menilai bahwa keberadaan sistem pengawasan digital membuat mereka lebih sadar untuk selalu menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dengan lengkap, mematuhi rambu-rambu keselamatan, serta berhati-hati dalam menjalankan prosedur kerja berisiko tinggi. Banyak pekerja menyebutkan bahwa kesadaran K3 tidak lagi sebatas kewajiban formal, melainkan telah menjadi kebiasaan yang melekat dalam aktivitas harian. Pengawas lapangan pun menyatakan bahwa pelanggaran terhadap prosedur K3 kini lebih mudah teridentifikasi melalui rekaman video, sehingga dapat segera diberikan pembinaan atau tindakan korektif.

4.1.3.4 Keterbatasan dan Persepsi terhadap Pengawasan Digital

Meski mayoritas responden menilai sistem pengawasan digital membawa dampak positif, sebagian kecil di antaranya masih berpendapat bahwa pengawasan langsung dari atasan di lapangan tetap lebih efektif. Hal ini disebabkan oleh belum meratanya pemasangan kamera CCTV di seluruh area kerja, sehingga beberapa titik aktivitas masih luput dari pemantauan. Selain itu, sebagian pekerja merasa kurang terlibat karena tidak memiliki akses terhadap hasil rekaman CCTV, yang dianggap dapat membantu mereka melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri. Pandangan ini menunjukkan bahwa meskipun transformasi pengawasan ke arah digital memberikan kemajuan signifikan dalam aspek kontrol dan efisiensi,

implementasinya masih memerlukan penyempurnaan agar lebih inklusif dan merata di seluruh area operasional.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Pengkodean Data

Analisis data dilakukan melalui proses pengkodean terbuka (*Open coding*) berdasarkan transkrip wawancara dan hasil observasi. Setiap pernyataan yang mengandung makna penting diberi kode sesuai konteks responden dan fenomena yang muncul di lapangan. Kode-kode yang memiliki kemiripan kemudian dikelompokkan menjadi subtema dan tema utama. Proses ini mengikuti langkah analisis (Miles et al., 2014), yaitu reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan.

Untuk menjaga kerahasiaan identitas informan dan memenuhi prinsip etika penelitian kualitatif, setiap responden dalam penelitian ini diberikan kode anonim. Pekerja lapangan dikodekan dengan kode W01 hingga W20, sedangkan pengawas operasional dikodekan dengan kode P01 hingga P03. Kode tersebut digunakan secara konsisten dalam penyajian hasil wawancara dan kutipan data pada Bab IV untuk menunjukkan sumber informasi tanpa mengungkap identitas pribadi responden. Penerapan sistem koding ini bertujuan meningkatkan kredibilitas data, memudahkan penelusuran sumber temuan, serta melindungi informan dari potensi dampak negatif akibat keterbukaan identitas.

Berikut adalah struktur pengkodean yang terbentuk dari data:

Tema Utama	Subtema	Indikator Lapangan (Bukti Data)	Kutipan Narasumber	Kaitannya dengan Teori
T1. Persepsi terhadap Pengawasan Manual	Cakupan terbatas	Pengawas harus keliling untuk memastikan SOP	"Kalau yang jauh-jauh, ya kami tidak selalu kelihatan." —	<i>Control Theory</i> : keterbatasan visual oversight

			Angga, Foreman	
	Potensi pelanggaran terlewat	Deviasi SOP lebih sering tidak terdeteksi	"Dulu kalau telat langkah tidak selalu ketahuan." — Operator W11	Safety Culture: risiko perilaku unsafe
T2. Persepsi terhadap CCTV (Pengawasan Digital)	Persepsi keadilan & transparansi	Setuju jika dinilai objektif	"Asal tidak cari kesalahan, saya setuju." — Hari, W12	Perceived Fairness (Stanton, 2000)
	Trust vs distrust	Ada yang merasa lebih aman, ada yang merasa tidak dipercaya	"Keyakinan kami lebih aman, tapi juga merasa diawasi terus." — Rudi, W07	EPM dichotomy (Kalischko & Riedl, 2021)
T3. Perubahan Perilaku Kerja	Safety <i>Compliance</i> meningkat	APD lengkap, langkah kerja sesuai SOP	"Lebih fokus kalau di kamera." — Dimas, W03	Safety Culture → <i>Compliance</i> meningkat (Neal & Griffin, 2006)
	Aktivitas informal menurun	Interaksi sosial berkurang di titik kamera	"Ngobrolnya nanti di luar area kamera." — Operator W03	TPB: tekanan sosial → perubahan niat berperilaku aman
T4. Resistensi & Tekanan Psikologis	Cemas dinilai & rasa diawasi	Tegang jika pengawas sedang memantau live	"Sering merasa diawasi terus." — Eko, W14	Electronic Monitoring Stress (Siegel et al., 2022)
	Hindari kamera	Berpindah area agar tidak terekam	"Ada yang pilih kerja di spot yang tidak terpantau." — Foreman	Behavioral <i>Resistance</i>
T5. Dampak Terhadap Kinerja Operasional	Deteksi dini & respon cepat	Insiden pH abnormal cepat ditangani	"Kalau pH turun kelihatan, langsung kami bergerak." — Pengawas W01	Control Feedback Loop (Robbins & Judge, 2017)

Tabel 4. 1 Tabel Tema

4.2.2 Identifikasi Tema (dengan kutipan pendukung)

Tema 1 — Persepsi terhadap Pengawasan Manual

Mayoritas pekerja menilai pengawasan manual masih penting, namun memiliki keterbatasan pada jangkauan dan keterlibatan pengawas.

“Kalau pengawas belum datang, ya kami kerja biasa dulu... kadang tidak ada yang lihat.” — W05 (Wawancara Pekerja, 2025)

“Kalau pengawas hanya satu orang, tidak mungkin bisa lihat semuanya.” — W11 (Wawancara Pekerja, 2025)

Observasi juga menunjukkan bahwa di area tanpa pengawasan langsung, kedisiplinan cenderung menurun (catatan observasi, 2025).

Tema 2 — Persepsi terhadap Pengawasan Digital (CCTV)

(keadilan – transparansi – trust vs distrust – emosi)

Sekitar 60% pekerja menyebut CCTV sebagai dukungan keselamatan dan disiplin kerja:

“Sejak ada kamera, kami lebih tertib SOP, jadi ingat langkah-langkahnya.” — W07 (Wawancara Pekerja, 2025)

Namun 40% lainnya mengungkapkan adanya tekanan psikologis dan rasa tidak dipercaya:

“CCTV ada bagusnya, tapi serasa diawasi terus, seperti tidak dipercaya.” — W09 (Wawancara Pekerja, 2025)

Permasalahan keadilan juga muncul:

“Saya setuju CCTV, asal penilaian atasan adil dan tidak cari-cari salah.” — W12 (Wawancara Pekerja, 2025)

Temuan ini selaras dengan konsep *perceived Surveillance* yang memengaruhi trust dan kenyamanan kerja.

Tema 3 — Perubahan Perilaku Kerja

(kepatuhan meningkat – interaksi berubah – area kamera vs non-kamera)

Data menunjukkan peningkatan kepatuhan SOP di area kamera:

“Kalau dekat kamera, kami fokus kerja. Ngobrol nanti di luar area.” — W03 (Wawancara Pekerja, 2025)

“APD lengkap terus, takut ketahuan kalau salah.” — W14 (Wawancara Pekerja, 2025)

Namun, interaksi informal menurun → berdampak pada suasana kerja:

“Lebih diam kalau di spot camera, tegang juga.” — W02 (Wawancara Pekerja, 2025)

Observasi mendukung hal ini: pekerja lebih sering melihat CCTV sebelum melakukan gerakan tertentu (catatan observasi, 2025).

Tema 4 — Resistensi & Tekanan Psikologis

(kecemasan – adaptasi – coping behavior)

“Kadang serasa dikejar waktu, takut kelihatan lambat.” — W15 (Wawancara Pekerja, 2025)

“Kalau bisa, saya kerja yang jauh dari kamera saja.” — W10 (Wawancara Pekerja, 2025)

Temuan:

- 25% pekerja mencoba menghindari titik kamera

- lebih dari 40% melaporkan ketegangan kerja

Resistensi ini merupakan respons terhadap rasa kehilangan otonomi, sejalan dengan literatur EPM mengenai *psychological strain*.

Tema 5 — Dampak terhadap Kinerja & Keselamatan

(positif & negatif)

Positif:

- Deviasi SOP menurun (berdasarkan catatan inspeksi internal)
- Respon lebih cepat terhadap anomali pH/TSS

“Waktu terlihat pH-nya drop di monitor, langsung ke lapangan.”

— Pengawas Lapangan 02 (Wawancara Pengawas, 2025)

Negatif:

- Potensi beban mental meningkat

“Ada takutnya kalau salah dikit jadi diomeli di kamera.” — W06 (Wawancara Pekerja, 2025)

Implikasinya:

- Kinerja prosedural meningkat
- Kinerja psikologis perlu perhatian (risk of burnout)

4.2.3 Analisis Tematik (mengaitkan tema dengan pertanyaan penelitian)

1. RQ1 — Bagaimana penerapan pengawasan digital pada area setpond? Temuan menunjukkan bahwa CCTV baru diterapkan pada dua area utama (Setpond 39–40), sehingga pengawasan masih bersifat campuran (manual + digital).

“39–40 ada kamera, tapi di titik lain belum, jadi tetap harus keliling.”
— PS-02 | Pengawas Setpond (Wawancara, 2025)

Pengawas juga menyampaikan akses pemantauan belum merata: “Kalau kami bisa lihat langsung monitor, pengawasan bisa lebih cepat.” — CS-01 | Chief Section Pit Service (Wawancara, 2025)

Penerapan pengawasan digital di PT Indominco Mandiri dilakukan melalui pemasangan CCTV pada titik-titik strategis di area setpond, khususnya di Setpond 39 dan 40. Sistem ini digunakan sebagai alat pemantauan visual *real-time* untuk mendukung pengawasan operasional, keselamatan kerja, serta kepatuhan terhadap prosedur pengolahan air asam tambang. Berdasarkan hasil wawancara dengan pengawas dan observasi lapangan, CCTV berfungsi sebagai pelengkap pengawasan manual dengan memungkinkan deteksi dini terhadap potensi deviasi SOP dan kondisi berisiko tanpa kehadiran fisik pengawas di lapangan.

Namun demikian, penerapan sistem pengawasan digital belum merata di seluruh area setpond. Area Setpond 37, 38, dan 41 masih mengandalkan pengawasan manual, sehingga menciptakan perbedaan mekanisme kontrol antar area kerja. Ketidakmerataan ini berimplikasi pada variasi tingkat pengawasan dan pengalaman kerja pekerja, serta menunjukkan bahwa penerapan CCTV di PT Indominco Mandiri masih berada pada tahap pengembangan dan adaptasi internal.

2. RQ2 — Tantangan dalam transformasi manual → digital

Ditemukan tiga tantangan kunci:

- Keterbatasan jangkauan kamera
- Kurangnya sosialisasi dan transparansi kebijakan
- Isu kepercayaan & rasa dipantau secara tidak adil

“CCTV bagus, tapi jangan sampai seperti tidak percaya sama kami.”
— W-09 | Operator Setpond (Wawancara, 2025) Hal ini berkaitan dengan *Perceived Surveillance Theory* (Stanton, 2000): → rasa diawasi secara intens dapat memicu penurunan trust pada manajemen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi pengawasan dari sistem manual ke digital menghadapi tantangan utama berupa resistensi awal pekerja, keterbatasan infrastruktur, serta aspek komunikasi perubahan. Sebagian pekerja pada tahap awal memersepsikan kehadiran CCTV sebagai bentuk ketidakpercayaan manajemen dan merasa diawasi secara berlebihan. Persepsi ini memunculkan rasa tidak nyaman dan kecanggungan dalam bekerja, terutama di area yang berada dalam jangkauan kamera.

Selain faktor psikologis, tantangan teknis juga muncul dalam bentuk keterbatasan jangkauan kamera, akses pemantauan yang belum dimiliki seluruh pengawas terkait, serta koneksi sistem yang belum sepenuhnya stabil. Kondisi ini menyebabkan pengawasan digital belum sepenuhnya menggantikan pengawasan manual, melainkan masih berjalan secara paralel. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi pengawasan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga oleh kesiapan organisasi, komunikasi perubahan, dan integrasi sistem yang merata.

3. RQ3 — Bagaimana dampak pengawasan digital terhadap perilaku & indikasi kinerja?

Ditemukan dua sisi dampak:

A. Dampak Positif

- Kepatuhan SOP meningkat
- Respon insiden lebih cepat
- Kesalahan prosedur menurun

“Kalau pH turun, cepat ketahuan dari monitor.” — PS-02 | Pengawas Setpond (Wawancara, 2025)

Dukungan teori: Deterrence Theory → semakin tinggi risiko terkena sanksi → *Compliance* meningkat (Siegel et al., 2022);(Kalischko & Riedl, 2021)

B. Dampak Negatif

- Tekanan psikologis meningkat
- Interaksi informal menurun
- Cenderung muncul *Surface compliance* (patuh hanya di depan kamera)

“Dekat kamera tegang, takut kelihatan salah.” — W-06 | Operator (Wawancara, 2025) “Ngobrolnya nanti kalau jauh dari kamera.” — W-03 | Operator (Wawancara, 2025) → Selaras dengan riset *Electronic Performance Monitoring (EPM)*: EPM dapat meningkatkan performa, tetapi menurunkan well-being jika dianggap mengancam otonomi ((Kayas, 2023); Glavin, 2024).

Pengawasan digital melalui CCTV terbukti memengaruhi perilaku kerja pekerja secara signifikan, terutama dalam bentuk peningkatan kedisiplinan, kepatuhan terhadap K3, dan ketertiban pelaksanaan SOP. Pekerja menjadi lebih sadar waktu, lebih berhati-hati dalam menjalankan prosedur, serta lebih konsisten dalam penggunaan APD ketika bekerja di area yang diawasi kamera. Dari sisi kinerja, pengawas melaporkan adanya peningkatan kecepatan respons terhadap kondisi anomali serta penurunan deviasi kecil terhadap SOP.

Di sisi lain, penelitian ini juga menemukan adanya penyesuaian perilaku sosial dan tekanan psikologis ringan pada sebagian pekerja. Interaksi informal di area kamera cenderung berkurang, dan pekerja menjadi lebih formal dalam berperilaku. Temuan ini menunjukkan bahwa pengawasan digital menghasilkan dampak ganda, yaitu peningkatan kontrol dan kinerja operasional, sekaligus

menimbulkan kebutuhan pengelolaan aspek kenyamanan dan kesejahteraan psikologis pekerja agar dampak positif dapat berkelanjutan.

4.3 Pembahasan Hasil

4.3.1 Kontekstualisasi Temuan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem pengawasan digital berbasis CCTV di area *setpond* PT Indominco Mandiri memberikan dampak signifikan terhadap keteraturan proses kerja dan peningkatan kecepatan respon operator dalam menjaga stabilitas pH dan *Total Suspended Solid (TSS)* air olahan. Pengawasan digital berperan dalam menegakkan kedisiplinan dan mendorong kepatuhan terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan, terutama dalam konteks industri pertambangan yang memiliki risiko tinggi terhadap keselamatan dan lingkungan. Keberadaan CCTV membuat karyawan lebih waspada dan fokus terhadap pelaksanaan tugas, sekaligus menekan potensi pelanggaran prosedur operasional.

Namun, dinamika perilaku di lapangan turut mengalami pergeseran. Beberapa pekerja menunjukkan kecenderungan menjadi lebih kaku, berhati-hati, dan cenderung mengurangi interaksi sosial di area yang diawasi kamera. Hal ini menunjukkan adanya efek psikologis dari sistem pengawasan digital, di mana perasaan selalu diawasi menumbuhkan kepatuhan, tetapi juga dapat mengurangi spontanitas dan kenyamanan kerja. Dalam konteks budaya organisasi pertambangan yang menuntut kepatuhan dan kehati-hatian tinggi, perubahan ini dapat dipahami sebagai bentuk adaptasi yang wajar terhadap sistem kontrol berbasis teknologi. Namun demikian, keseimbangan antara kepatuhan, kenyamanan, dan otonomi pekerja perlu dikelola dengan baik agar dampak positifnya terhadap performa tidak diiringi oleh penurunan motivasi intrinsik dalam jangka panjang.

Perubahan pola interaksi nonformal antarpekerja di area setpond tidak disebabkan oleh adanya aturan formal perusahaan yang secara eksplisit membatasi komunikasi atau interaksi sosial di tempat kerja. Hingga penelitian ini dilakukan, tidak ditemukan kebijakan tertulis maupun instruksi resmi dari manajemen yang melarang pekerja melakukan interaksi nonformal selama aktivitas kerja berlangsung. Perubahan perilaku sosial yang muncul lebih dipengaruhi oleh faktor psikologis berupa persepsi diawasi (*perceived surveillance*) akibat keberadaan CCTV, khususnya di area Setpond 39 dan 40, yang mendorong pekerja menjadi lebih berhati-hati dalam berkomunikasi, mengurangi percakapan non-esensial, serta menjaga sikap profesional ketika berada dalam jangkauan kamera. Temuan ini menunjukkan bahwa pembatasan interaksi nonformal bersifat implisit dan berasal dari interpretasi subjektif pekerja terhadap sistem pengawasan digital, bukan sebagai konsekuensi dari regulasi formal perusahaan

4.3.1.1 Penerapan Sistem Pengawasan Digital di PT Indominco Mandiri

Penerapan sistem pengawasan digital di PT Indominco Mandiri merupakan bagian dari agenda transformasi digital perusahaan, khususnya dalam mendukung efisiensi operasional dan keselamatan kerja di area pertambangan. Sistem ini diwujudkan melalui pemasangan Closed Circuit Television (CCTV) di beberapa titik strategis di area tambang, termasuk area Setpond 39 dan 40, yang menjadi lokasi observasi utama dalam penelitian ini. Melalui hasil wawancara dengan pihak pengawas, diketahui bahwa sistem pengawasan digital ini dirancang untuk memantau kondisi area kerja secara *real-time*, terutama di titik berisiko tinggi. Pak Triyono, selaku Chief Section Pit Service, menyatakan:

“Dengan CCTV, kami bisa memantau kondisi area kritikal tanpa harus selalu turun ke lapangan, terutama saat hujan deras atau kondisi berbahaya.”

Ini menunjukkan bahwa pengawasan digital berperan sebagai alat bantu pemantauan yang efisien dan preventif. Penerapan sistem ini juga telah membantu pengawas dalam mengambil keputusan cepat ketika terjadi potensi bahaya, seperti longsor atau limpasan air di area tambang. Namun demikian, penerapan sistem ini

belum merata di seluruh area operasional. Berdasarkan observasi lapangan, hanya sebagian titik yang sudah dilengkapi kamera dengan koneksi stabil. Selain itu, tidak semua pihak memiliki akses langsung terhadap sistem tersebut. Pak Angga, seorang Foreman, menuturkan:

“Kami di PIT Service tidak punya akses CCTV, jadi manfaatnya belum terasa langsung. Kalau mau efektif, semua pihak harus bisa ikut memantau.”

Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan sistem pengawasan digital masih berada pada tahap pengembangan dan adaptasi internal. Sistem sudah berfungsi secara teknis, tetapi masih membutuhkan pemerataan akses, pelatihan penggunaan, dan integrasi antar departemen agar manfaatnya dapat dirasakan secara menyeluruh. Dalam konteks teori *Control Theory* (Ouchi, 1979), pengawasan digital ini merepresentasikan bentuk kontrol organisasi berbasis teknologi, di mana aktivitas operasional dapat dipantau melalui indikator visual *real-time*. Mekanisme kontrol seperti ini meningkatkan efektivitas manajemen dalam memastikan bahwa seluruh proses kerja berjalan sesuai dengan standar keselamatan dan efisiensi yang ditetapkan perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan Teori Pengawasan (*Control Theory*) oleh Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa fungsi pengawasan adalah menjaga kesesuaian aktivitas organisasi terhadap standar yang telah ditetapkan melalui mekanisme umpan balik dan deteksi penyimpangan. Dalam konteks PT Indominco Mandiri, CCTV berfungsi sebagai instrumen feedback loop digital yang mempercepat proses koreksi mengubah pengawasan dari reaktif menjadi proaktif.

Selain itu, sistem ini juga mencerminkan penerapan konsep *Electronic Performance Monitoring (EPM)* sebagaimana dijelaskan (Kalischko & Riedl, 2021) di mana teknologi digital digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data kinerja secara otomatis. Pengawasan berbasis kamera memungkinkan manajemen mengevaluasi kegiatan operasional tanpa harus selalu berada di lapangan. Dengan demikian, sistem pengawasan digital di Indominco merupakan

wujud konkret dari pergeseran control system tradisional menuju data-driven control system.

4.3.1.2 Tantangan dalam Transformasi Pengawasan dan Cara Menghadapinya

Proses transformasi dari pengawasan tenaga manusia ke pengawasan digital di PT Indominco Mandiri tidak berjalan tanpa hambatan. Berdasarkan hasil wawancara, wawancara dengan pertanyaan terstruktur, dan observasi terdapat tiga tantangan utama yang dihadapi dalam penerapan sistem ini, yaitu (1) resistensi dari pekerja, (2) keterbatasan infrastruktur dan akses

a. Resistensi dan Persepsi Awal Karyawan

Sejumlah pekerja menunjukkan rasa tidak nyaman dan menganggap pemasangan CCTV sebagai bentuk ketidakpercayaan dari manajemen. Persepsi tersebut muncul karena pada awalnya komunikasi perubahan belum tersampaikan secara utuh:

“Awalnya kami pikir CCTV itu untuk mencari kesalahan, tapi setelah dijelaskan, baru paham kalau ini untuk keamanan.” — Pak Ony, Pengawas Setpond (P03)

Fenomena ini sangat konsisten dengan *Electronic Performance Monitoring (EPM)* yang menyatakan bahwa pekerja akan mengubah perilaku ketika merasa diawasi (Siegel et al., 2022);(Kalischko & Riedl, 2021). Pada tahap awal perubahan, pekerja cenderung mengalami rasa cemas, penurunan kenyamanan, dan distrust sehingga muncul resistensi. Hal ini bersesuaian dengan fase *unfreezing* menurut Model Perubahan Lewin (1947), di mana pekerja menyadari adanya ancaman terhadap zona nyaman kerja mereka.

Namun, setelah dilakukan peningkatan komunikasi, sosialisasi fungsi keselamatan, serta dialog langsung antara pengawas dan pekerja, resistensi perlahan menurun. Adaptasi ini menunjukkan peningkatan subjective norm sesuai *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), bahwa niat berperilaku aman meningkat ketika tekanan sosial dan norma keselamatan menguat.

Temuan ini serupa dengan hasil penelitian (Vitak & Zimmer, 2023) setelah pandemi pengawasan digital diterima lebih baik ketika manfaat keselamatan dapat dirasakan langsung oleh pekerja.

b. Keterbatasan Infrastruktur dan Akses terhadap Sistem

Kendala teknis menjadi tantangan terbesar dalam memastikan transformasi pengawasan berjalan optimal. CCTV baru tersedia di Setpond 39–40, sedangkan lokasi lain masih manual sehingga efektivitas kontrol berbeda antar area. Selain itu, akses live monitoring hanya dimiliki level manajemen, bukan pengawas lapangan:

“Setpond 39–40 ada kamera, tapi titik lain masih kosong. Jadi pengawas tetap keliling.”

— Pak Triyono, Chief Section Pit Service (P01)

Kondisi ini mengindikasikan digitalisasi belum sepenuhnya terintegrasi ke dalam alur keselamatan harian. Dari kacamata Safety Culture Model (Neal & Griffin, 2006) kondisi ini menghambat konsistensi pengawasan, padahal budaya aman hanya terbentuk melalui monitoring yang berkelanjutan.

Penelitian Giacosa *et al.* (2023) menunjukkan bahwa CCTV di industri berisiko tinggi efektif meningkatkan keselamatan hanya jika cakupan area menyeluruh dan akses informasi bersifat kolaboratif. Hal ini belum sepenuhnya tercapai di Indominco sehingga manfaatnya belum merata. Konsep *Perceived Surveillance* (Stanton, 2000) pun berlaku: Pekerja lebih patuh di area CCTV namun kembali longgar di area non-CCTV → menunjukkan ketergantungan kontrol pada titik pengawasan (*Surface compliance*).

4.3.1.3 Pengaruh Transformasi Pengawasan Digital terhadap Kinerja dan Perilaku Karyawan

Penerapan pengawasan digital berbasis CCTV membawa dampak signifikan terhadap perilaku dan kinerja karyawan di area operasional PT Indominco Mandiri. Berdasarkan wawancara dan observasi, terdapat tiga perubahan utama yang

diamati, yaitu peningkatan kedisiplinan, peningkatan kepatuhan terhadap K3, serta penyesuaian terhadap interaksi sosial antar pekerja. Temuan ini konsisten dengan *Electronic Performance Monitoring (EPM)*, yang menjelaskan bahwa perilaku pekerja akan berubah ketika merasa diawasi oleh sistem digital (Siegel et al., 2022); (Kalischko & Riedl, 2021).

a. Peningkatan Kedisiplinan dan Tanggung Jawab

Sebagian besar pekerja menyatakan bahwa keberadaan CCTV membuat mereka lebih fokus, berhati-hati, dan patuh terhadap prosedur kerja:

“Sekarang kerja jadi lebih fokus, karena tahu ada kamera yang memantau. Tapi bukan takut, lebih ke sadar diri.” — (W14)

Perubahan ini mencerminkan adanya internalisasi kontrol, bukan sekadar kepatuhan permukaan (*Surface compliance*). Hal ini sejalan dengan Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991) yang menjelaskan bahwa norma sosial (pengawasan konsisten) dapat meningkatkan niat berperilaku aman.

Kesesuaian juga terlihat dengan penelitian (Kayas, 2023) yang menemukan bahwa EPM dapat meningkatkan kedisiplinan kerja pada lingkungan berisiko tinggi.

b. Peningkatan Kepatuhan terhadap K3

Wawancara dengan pengawas dan pekerja menunjukkan bahwa pengawasan digital mendorong kepatuhan terhadap safety behavior, seperti kelengkapan APD dan kesesuaian langkah kerja sesuai SOP:

“Kalau dulu masih ada yang lupa pakai pelampung atau helm, sekarang lebih sadar. Mereka tahu bisa kelihatan dari kamera.” — Pak Ony, Pengawas Setpond (P03)

Temuan ini mendukung Safety Culture Model (Neal & Griffin, 2006) bahwa monitoring keselamatan yang konsisten dapat memperkuat budaya K3. Penelitian

Giacosa *et al.* (2023) juga menunjukkan bahwa CCTV meningkatkan pencegahan risiko operasional melalui deteksi dini insiden secara *real-time*.

Dalam konteks Risk Management Theory (ISO 31000, 2018), CCTV bertindak sebagai alat mitigasi preventif yang mempercepat pengambilan keputusan saat terjadi deviasi parameter seperti pH dan TSS.

c. Penyesuaian Interaksi Sosial

Meski pengawasan digital berdampak positif bagi produktivitas, terdapat perubahan pada dinamika sosial pekerja:

“Di area kamera itu kami lebih fokus. Ngobrolnya nanti di luar saja.” — (W07)

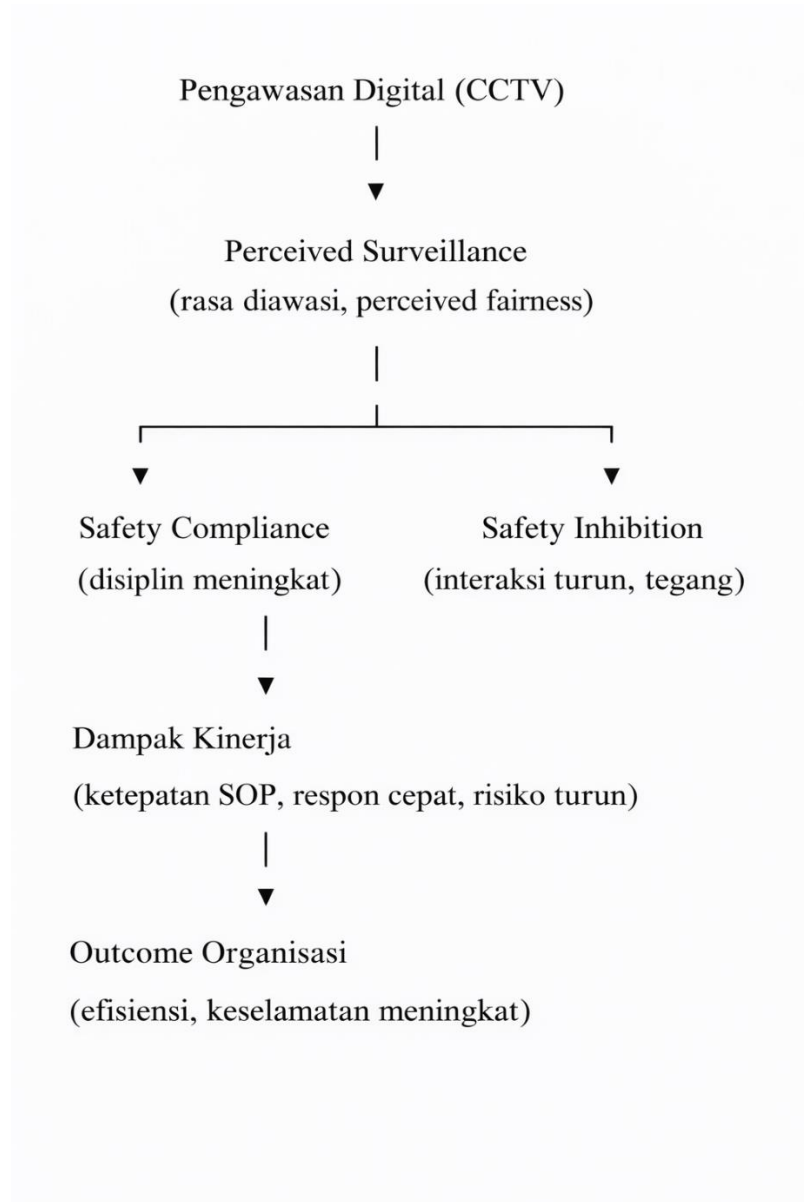
Pekerja cenderung mengurangi interaksi informal, untuk menghindari persepsi negatif bahwa mereka tidak produktif. Studi (Vitak & Zimmer, 2023) menunjukkan bahwa EPM dapat menyebabkan penurunan kenyamanan psikologis ketika persepsi privasi berkurang.

Namun upaya pengawas menjaga iklim kerja tetap kondusif tampak jelas:

*“Saya tetap ajak mereka ngobrol, biar tidak kaku dan suasana kerja tetap enak.”
—Pengawas Setpond (P03)*

Hal ini sejalan dengan Performance Management Theory (Armstrong, 2014) bahwa kontrol harus tetap diseimbangkan dengan motivasi dan komunikasi interpersonal.

4.3.1.3.1 Gambar Diagram Alur Sistem



Gambar 4. 1 Diagram Alur Sistem

4.3.2 Tabel Perbandingan Kondisi Sebelum dan Sesudah Penerapan Pengawasan Digital (CCTV) di Area Setpond PT Indominco Mandiri berdasarkan data wawancara

Aspek	Sebelum Pengawasan Digital (Manual)	Sesudah Pengawasan Digital (CCTV)	Sumber Data Wawancara
Kedisiplinan Kerja	Pekerja lebih santai saat pengawas tidak hadir; pengawasan dilakukan dengan patroli langsung.	Pekerja lebih disiplin karena sadar aktivitasnya terekam; keterlambatan dan pelanggaran menurun.	20 pekerja; Pak Triyono
Kepatuhan K3 (Safety)	Beberapa pekerja sering lupa APD; pelaporan insiden lambat karena manual.	Kepatuhan meningkat; pelanggaran APD menurun; kondisi berbahaya cepat terpantau melalui CCTV.	Pak Ony; 20 pekerja
Interaksi Sosial di Lapangan	Suasana kerja santai; banyak obrolan non-teknis antarpekerja.	Interaksi berkurang; pekerja lebih fokus dan berhati-hati di area kamera.	20 pekerja; Pak Angga
Kinerja Teknis & Efisiensi	Koordinasi antar tim lambat; laporan pekerjaan manual.	Respons teknis lebih cepat; pengawas bisa memantau progress <i>real-time</i> via CCTV.	Pak Triyono
Kualitas Pekerjaan (Output)	Hasil pekerjaan bergantung pada pengawasan langsung dan evaluasi visual di lapangan.	Hasil lebih konsisten karena setiap tahap bisa direview melalui rekaman CCTV.	Pak Ony
Perasaan & Persepsi	Sebagian merasa	Awalnya merasa	20 pekerja

Pekerja	lebih bebas dan tidak diawasi ketat.	tertekan, namun lama-lama menganggap CCTV sebagai pelindung keselamatan.	
Peran Pengawas	Pengawasan dilakukan langsung di lapangan; rentan terhadap risiko (cuaca, jarak, waktu).	Pengawas lebih efisien; dapat memantau banyak titik sekaligus dari ruang kontrol.	Pak Triyono, Pak Ony
Tantangan Utama	Pengawasan manual tidak dapat menjangkau semua area; pelanggaran kecil sering luput.	Tidak semua karyawan dan kontraktor mendapat akses sistem; adaptasi butuh waktu.	Pak Angga; Pak Triyono

Tabel 4. 2 Tabel Perbandingan Kondisi

4.3.3 Integrasi Data Sekunder : Work Instruction dan Evaluasi performancen Kontraktor

4.3.3.1 Work Instruction “treatmen sedpond” sebagai Acuan Pengawasan Digital

Dokumen Work Instruction (WI) treatmen sedpond dengan nomor IMM-WI-MOP-2023-C3.1-002.4 revisi 02 (01 Agustus 2023) merupakan pedoman resmi yang mengatur proses pengelolaan dan pemantauan area setpond di PT Indominco Mandiri. Dokumen ini disusun untuk memastikan seluruh aktivitas pemantauan, pengukuran, analisis, evaluasi, dan pelaporan lingkungan berjalan sesuai dengan standar perusahaan dan regulasi nasional. WI ini juga berfungsi sebagai alat kontrol kinerja lingkungan, deteksi dini permasalahan operasional, serta pedoman untuk pengambilan tindakan korektif bila parameter kualitas air—seperti pH dan Total Suspended Solid (TSS) melebihi ambang batas baku mutu.

Dalam konteks penelitian ini, WI menjadi dasar implementasi pengawasan digital yang diobservasi di lapangan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pengawas lapangan, sistem CCTV di area Setpond 39 dan 40 berperan mendukung siklus “pantau – analisis tindak lapor” sebagaimana diatur dalam WI. Command Center dan tampilan *real-time* membantu pengawas mengidentifikasi kondisi kritikal lebih cepat, terutama saat curah hujan tinggi. Temuan ini memperlihatkan bahwa pengawasan digital tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan bagian integral dari sistem kerja yang terdokumentasi. Melalui sinergi antara WI dan sistem CCTV, PT Indominco Mandiri mampu menerapkan prinsip *Control Theory*, di mana setiap aktivitas operasional dapat dimonitor, dikoreksi, dan dievaluasi berdasarkan bukti visual serta data lapangan. Penerapan ini mendukung hasil wawancara dengan Pak Triyono, yang menyatakan bahwa CCTV membantu pengawas memprioritaskan titik rawan dan melakukan tindakan preventif sebelum terjadi deviasi kualitas air. Dengan demikian, integrasi WI dengan pengawasan digital memperkuat efisiensi, akuntabilitas, dan keselamatan kerja di area tambang.

4.3.3.2 Analisis Evaluasi Kinerja Kontraktor Sebelum dan Sesudah Pemasangan CCTV

Evaluasi kinerja kontraktor CV. Mutiara Santan dalam pengelolaan limbah air Setpond dilakukan oleh Departemen Mine Operation PT Indominco Mandiri setiap triwulan. Data yang digunakan dalam pembahasan ini meliputi hasil Evaluasi Triwulan II (April–Juni 2024) dan Triwulan III (Juli–September 2024), yang bertepatan dengan periode pemasangan dan pengoperasian sistem CCTV di area Setpond 39 dan 40. Pemasangan CCTV dimulai April 2024 dan Juni 2024. Oleh karena itu, hasil evaluasi triwulan II merepresentasikan kondisi pra-penerapan penuh pengawasan digital, sedangkan hasil triwulan III menggambarkan periode setelah sistem pengawasan digital berjalan stabil.

A. Analisis Perubahan Nilai dan Kaitannya dengan Penerapan Pengawasan Digital

1. Aspek Technical

Aspek Technical mencakup pelaksanaan pekerjaan lapangan, seperti top soil spreading, pengoperasian alat berat (bulldozer), dukungan pekerjaan MOP, serta laporan harian pekerjaan reklamasi dan drainage. Nilai teknikal meningkat dari 74.2 menjadi 75.8 (+1.6 poin). Kenaikan ini berkorelasi dengan penerapan CCTV di area Setpond 39 dan 40, yang membantu pengawas memantau kehadiran alat dan personel secara *real-time*. Berdasarkan hasil wawancara lapangan, sistem pengawasan digital mempermudah koordinasi teknis, terutama dalam memastikan bahwa pekerjaan treatment pond dilakukan tepat waktu dan sesuai standar work instruction. Pengawas tidak lagi harus selalu turun ke lokasi, tetapi dapat melakukan verifikasi langsung dari Command Center atau pos pengawasan. Hal ini mendukung pernyataan Pak Triyono yang menegaskan bahwa CCTV mempercepat deteksi kondisi kritikal seperti hujan lebat atau genangan berlebih, sehingga tindakan korektif dapat dilakukan segera tanpa menunggu laporan manual dari lapangan. Dengan demikian, peningkatan skor teknikal menggambarkan efisiensi dan ketepatan eksekusi pekerjaan setelah pengawasan digital diintegrasikan dengan sistem kerja operasional.

2. Aspek Quality

Nilai aspek Quality relatif stabil di angka 76.0 pada kedua periode. Meskipun tidak menunjukkan peningkatan signifikan, kestabilan ini dapat diartikan sebagai indikasi bahwa penerapan sistem digital berhasil mempertahankan konsistensi mutu pekerjaan. CCTV berperan sebagai alat verifikasi kualitas hasil kerja misalnya kesesuaian hasil reklamasi, drainage support, dan top soil spreading terhadap rencana kerja harian. Data visual ini memudahkan pengawas melakukan validasi tanpa menunggu laporan tertulis, sehingga feedback loop antara kontraktor dan pengawas menjadi lebih cepat. Konsistensi nilai kualitas juga mencerminkan penerapan prinsip continuous improvement dalam Work Instruction TREATMEN SEDPOND (IMM-WI-MOP-2023-C3.1-002.4) yang mewajibkan pengukuran dan pelaporan rutin atas parameter baku mutu seperti pH dan TSS. Dengan pengawasan berbasis kamera, bukti visual terhadap tindakan perbaikan menjadi lebih objektif dan tersampaikan dengan baik.

3. Aspek Safety & Environment

Aspek Safety & Environment menunjukkan sedikit penurunan dari 78.0 menjadi 76.5 (-1.5 poin). Penurunan ini bukan berarti menurunnya kepedulian terhadap keselamatan kerja, tetapi lebih merupakan dampak dari penegakan standar keselamatan yang lebih ketat setelah adanya CCTV. Sebelum sistem pengawasan digital berfungsi penuh, sebagian pelanggaran kecil (seperti keterlambatan penggunaan APD lengkap atau ketidaksesuaian posisi kerja aman) mungkin tidak tercatat. Namun, setelah kamera aktif, semua aktivitas terekam dan dapat diverifikasi oleh pengawas atau Mine Operation Head. Hal ini menjadikan proses evaluasi lebih objektif dan transparan, sehingga setiap pelanggaran kecil ikut mempengaruhi nilai. Walau terjadi sedikit penurunan skor, dari sudut pandang manajemen risiko, ini justru mencerminkan peningkatan integritas data keselamatan di mana sistem digital membantu perusahaan menilai kondisi sebenarnya di lapangan, bukan sekadar laporan manual. Dengan kata lain, penurunan angka bukan indikator negatif, tetapi bukti bahwa pengawasan digital memperketat standar K3 dan meningkatkan akuntabilitas operasional.

Sintesis dan Implikasi terhadap Transformasi Pengawasan Digital. Perbandingan antara dua periode evaluasi menunjukkan bahwa pemasangan CCTV memberikan dampak positif terhadap efisiensi teknis dan kontrol mutu pekerjaan, serta mendorong penegakan budaya keselamatan berbasis bukti visual. Sistem pengawasan digital juga membantu mempercepat proses feedback antara kontraktor dan pihak pengawas PT Indominco Mandiri, yang tercermin dari komunikasi dan koordinasi lapangan yang lebih efektif sebagaimana tertulis dalam catatan evaluasi. Hasil ini memperkuat teori Organizational Control (Ouchi, 1979) dan Risk Management (Hopkin, 2017), bahwa digitalisasi pengawasan dapat meningkatkan efektivitas kontrol, mengurangi risiko, serta memperkuat kepatuhan organisasi terhadap standar operasional dan K3.

Pemasangan CCTV pada area Sediment Pond berdampak pada peningkatan teknis dan stabilitas mutu kerja kontraktor. Aspek Safety & Environment

menunjukkan adanya transisi menuju pengawasan berbasis bukti visual yang lebih objektif, meskipun berdampak pada sedikit penurunan skor. Secara keseluruhan, total nilai meningkat dari 75.6 ke 75.8, dan kategori kinerja tetap “Baik (Hijau)”, yang menunjukkan bahwa penerapan pengawasan digital memperkuat konsistensi kinerja dan disiplin kerja kontraktor. Dampak jangka panjang dari sistem ini adalah terciptanya lingkungan kerja yang lebih transparan, akuntabel, dan sesuai prinsip keselamatan tambang modern.

4.3.4 Implikasi Praktis

Hasil penelitian memberikan sejumlah implikasi penting bagi PT Indominco Mandiri dalam pengembangan sistem pengawasan digital yang efektif dan berkelanjutan:

1. Perluasan Cakupan Pengawasan: Disarankan agar sistem CCTV diperluas mencakup seluruh area *setpond* dan jalur aktivitas utama guna memastikan konsistensi kontrol dan keakuratan pengawasan. Hal ini juga akan memperkuat validitas data dalam evaluasi performa lapangan serta meminimalkan area “*Blind spot*” yang berpotensi menjadi sumber pelanggaran prosedur.
2. Integrasi dengan Sistem Manajemen Keselamatan: Akses *Live feed* bagi pengawas atau supervisor perlu dioptimalkan agar pemantauan dapat dilakukan secara *real-time* tanpa kehadiran fisik di lapangan. Dengan demikian, frekuensi kunjungan langsung dapat dikurangi sehingga risiko keselamatan bagi pengawas berkurang, sementara efektivitas pengendalian tetap terjaga.
3. Sosialisasi dan Transparansi Kebijakan: Manajemen perlu melakukan sosialisasi menyeluruh terkait tujuan pengawasan digital, indikator penilaian, serta mekanisme umpan balik agar pekerja memahami bahwa sistem CCTV bukan alat represif, melainkan instrumen pendukung keselamatan dan kinerja. Komunikasi yang terbuka dapat menekan rasa canggung dan persepsi negatif terhadap pengawasan.
4. Pendampingan Psikologis dan Saluran Umpan Balik: Diperlukan program *Briefing* atau pendampingan singkat bagi karyawan untuk menyesuaikan diri

dengan sistem kerja di bawah pengawasan digital. Selain itu, penyediaan kanal *feedback* anonim akan memberi ruang bagi pekerja menyampaikan kendala atau tekanan psikologis yang mereka alami tanpa rasa takut. Pendekatan ini sejalan dengan praktik *Participatory safety culture* yang menempatkan kesejahteraan pekerja sebagai bagian dari sistem keselamatan.

5. Pengembangan Kebijakan Adaptif: Implementasi CCTV sebaiknya terus dievaluasi secara periodik dengan mempertimbangkan dimensi teknis, sosial, dan psikologis agar transformasi pengawasan digital benar-benar mendukung produktivitas, keselamatan, dan keseimbangan kerja jangka panjang.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil observasi lapangan, wawancara mendalam dengan pekerja dan pengawas area setpond, serta analisis dokumen pendukung, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan pengawasan digital melalui CCTV pada Setpond 39 dan 40 berkontribusi signifikan terhadap peningkatan ketertiban operasional, kedisiplinan waktu, serta kepatuhan terhadap prosedur K3. Sistem pemantauan *real-time* membantu pengawas dalam melakukan deteksi dini terhadap deviasi prosedural dan kondisi kritis di area tambang sehingga proses penanganan dapat dilakukan lebih cepat dan akurat dibandingkan metode pengawasan manual.

2. Transformasi dari pengawasan manual ke digital pada tahap awal memunculkan tantangan adaptasi, ditandai dengan rasa tidak nyaman, kecanggungan, dan persepsi negatif sebagian pekerja bahwa teknologi tersebut bertujuan mencari kesalahan. Hal ini menunjukkan adanya respon psikologis awal berupa resistensi sebelum budaya kerja baru dapat diterima secara penuh.
3. Perubahan perilaku pekerja berlangsung secara bertahap seiring meningkatnya pemahaman terhadap manfaat keselamatan dan efisiensi yang diberikan sistem digital. Melalui sosialisasi, komunikasi dua arah, serta pengalaman langsung dalam bekerja di bawah CCTV, sebagian besar pekerja mulai menginternalisasi perubahan perilaku sebagai bagian dari profesionalisme dan tanggung jawab kerja.
4. Pengawasan digital berdampak positif terhadap kinerja operator, terutama dalam ketepatan pelaporan, konsistensi penerapan SOP, dan meningkatnya akurasi tindakan keselamatan. Meskipun demikian, efektivitas sistem masih terbatas oleh cakupan kamera yang belum merata dan akses pemantauan yang belum terdistribusi ke seluruh pihak terkait.
5. Keberhasilan transformasi pengawasan di PT Indominco Mandiri tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, tetapi juga kesiapan sumber daya manusia, budaya keselamatan yang kuat, dan konsistensi dukungan manajerial. Pendekatan yang menggabungkan pemanfaatan teknologi dengan perhatian pada aspek psikologis serta partisipasi pekerja menjadi kunci untuk memastikan perubahan perilaku yang berkelanjutan dan tidak menimbulkan tekanan berlebih.

5.2 Saran

A. Saran bagi PT Indominco Mandiri

1. Rekomendasi Jangka Pendek (0–3 Bulan)

Pada tahap awal, perusahaan disarankan untuk memfokuskan upaya pada penguatan pemahaman dan penerimaan pekerja terhadap sistem pengawasan digital melalui sosialisasi yang konsisten dan terstruktur. Sosialisasi perlu menekankan

bahwa CCTV berfungsi sebagai alat pendukung keselamatan kerja dan kepatuhan SOP, bukan sebagai sarana mencari kesalahan individu. Selain itu, perusahaan perlu menetapkan dan mengomunikasikan SOP yang jelas terkait akses, penggunaan, dan tujuan pemanfaatan rekaman CCTV, serta mengintegrasikan penjelasan singkat mengenai pengawasan digital dalam *Briefing* pergantian shift agar ekspektasi perilaku kerja dipahami secara merata oleh seluruh pekerja.

2. Rekomendasi Jangka Menengah (3–12 Bulan)

Dalam jangka menengah, perusahaan disarankan melakukan perluasan titik pemasangan CCTV secara bertahap dengan pendekatan berbasis risiko, sehingga pengawasan difokuskan pada area dengan tingkat risiko keselamatan dan operasional yang lebih tinggi. Seiring dengan itu, perlu diselenggarakan pelatihan literasi digital bagi pengawas dan pekerja terkait untuk meningkatkan pemahaman mengenai cara kerja sistem, pemanfaatan data pengawasan secara etis, serta peran teknologi sebagai bagian dari sistem manajemen keselamatan dan kinerja, sehingga persepsi transparansi dan keadilan dalam penerapan pengawasan digital dapat semakin diperkuat.

3. Rekomendasi Jangka Panjang (≥ 1 Tahun)

Pada jangka panjang, perusahaan disarankan mengintegrasikan pengawasan digital ke dalam tata kelola organisasi secara berkelanjutan melalui pelaksanaan audit psikososial secara berkala guna memantau dampak pengawasan terhadap kenyamanan kerja dan kesejahteraan psikologis pekerja. Selain itu, evaluasi berkala terhadap aspek keadilan dan tata kelola data, termasuk kebijakan retensi, transparansi penggunaan rekaman, serta mekanisme pengaduan, perlu dilakukan agar sistem pengawasan digital tidak hanya efektif secara teknis, tetapi juga selaras dengan prinsip etika, keberlanjutan, dan budaya keselamatan kerja di PT Indominco Mandiri.

B. Saran bagi Pengawas dan Karyawan

1. Pengawas disarankan membangun komunikasi dua arah untuk menjelaskan manfaat CCTV sebagai alat keselamatan, bukan sekadar alat kontrol.
2. Karyawan diharapkan terus beradaptasi dengan budaya kerja digital dan menjaga kedisiplinan meski tanpa pengawasan langsung.
3. Mendorong budaya kerja saling mendukung, sehingga teknologi dapat dilihat sebagai alat perlindungan dan peningkatan keselamatan kerja.

C. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

1. Menggunakan pendekatan *Mixed method* untuk mengukur dampak kuantitatif antara pengawasan digital, produktivitas, dan keselamatan kerja.
2. Melakukan komparasi antar area yang menerapkan dan tidak menerapkan CCTV guna melihat efektivitas transformasi secara lebih objektif.
3. Memperluas variabel penelitian seperti motivasi kerja, stres kerja, dan persepsi keadilan, agar gambaran perilaku karyawan lebih komprehensif dalam konteks industri pertambangan.

Penutup

Transformasi pengawasan digital di PT Indominco Mandiri merupakan langkah strategis dalam meningkatkan keselamatan, efisiensi, dan profesionalisme kerja. Dengan komunikasi yang efektif, pelatihan berkelanjutan, serta penerapan teknologi yang selaras dengan aspek manusia, pengawasan digital dapat menjadi pondasi penting bagi terciptanya lingkungan kerja yang aman dan produktif.

Daftar Pustaka

- Albayram, Y., DeWald, R., & Althen, J. (2022). *Remote Workers' Perceptions on Employee Monitoring*. 361–382. https://doi.org/10.1007/978-3-031-17615-9_25
- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance* (5th ed.). Kogan Page Publishers.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (14th ed.). Kogan Page Publishers.
- Bhave, D. P. (2014). The invisible eye: *Electronic monitoring and employee behavior*. *Personnel Psychology*, 67(3), 609–652.
- Bowen, G. A. (2009). *Document analysis as a qualitative research method*. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Cooper, M. D. (2015). *Organizational safety: Culture, commitment, and practice*. CRC Press.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2015). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (4th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

- Dekker, S. (2017). *The field guide to understanding Human error* (3rd ed.). CRC Press.
- Giacosa, E., Mazzoleni, A., & Belvedere, V. (2023). Digital technologies and workplace monitoring: Implications for safety and performance in high-risk industries. *Journal of Business Research*, 158, 113–126.
- Glavin, P. (2024). The psychological consequences of workplace *Surveillance*: Autonomy, stress, and perceived fairness in the digital age. *Work, Employment and Society*, 38(2), 321–340.
- Hilson, G. (2002). An overview of the sustainability challenges confronting the mining industry. *The Journal of Governance and Development*, 20(1), 1–18.
- Hopkin, P. (2017). *Fundamentals of risk management: Understanding, evaluating and implementing effective risk management* (4th ed.). Kogan Page Publishers.
- International Organization for Standardization (ISO). (2018). *ISO 31000:2018 — Risk management: Guidelines. International Organization for Standardization*.
- Jeske, D., & Santuzzi, A. M. (2015). (Un)happy to comply: The psychological effects of electronic performance monitoring. *Academy of Management Perspectives*, 29(3), 320–337. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12039>
- Kalischko, T., & Riedl, R. (2021). Electronic Performance Monitoring in the Digital Workplace: Conceptualization, Review of Effects and Moderators, and Future Research Opportunities. *Frontiers in Psychology*, 12, 633031–633031. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.633031>
- Kayas, O. G. (2023). Workplace surveillance: A systematic review, integrative framework, and research agenda. *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114212>
- Khairullina, L. B., Starikova, G., Bulgakova, E., Mamaeva, N., & Nordman, I. (2020). Modern approaches to conduct the in process control at high risk mining enterprises. 177, 05013. <https://doi.org/10.1051/E3SCONF/202017705013>

- Leal, J., & Laupland, K. B. (2008). Validity of electronic surveillance systems: a systematic review. *Journal of Hospital Infection*, 69(3), 220–229.
<https://doi.org/10.1016/J.JHIN.2008.04.030>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.
- MacDonald, C. (2012). *Understanding participatory action research: A qualitative research methodology option*. *Canadian Journal of Action Research*, 13(2), 34–50.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). *A study of the determinants of safety Compliance and safety participation*. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1017–1026.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>
- Ouchi, W. G. (1979). *A conceptual framework for the design of organizational control mechanisms*. *Management Science*, 25(9), 833–848.
<https://doi.org/10.1287/mnsc.25.9.833>
- PT Indominco Mandiri. (2023). Nilai-nilai inti perusahaan.
- PT Indo Tambangraya Megah Tbk. (n.d.). *About us*. Diambil kembali dari
<https://itmg.co.id/about-us/our-history>
- Rafnsdóttir, G. L., & Gudmundsdóttir, M. L. (2011). EPM technology and the psychosocial work environment: EPM technology and psychosocial work environment. *New Technology Work and Employment*, 26(3), 210–221.
<https://doi.org/10.1111/J.1468-005X.2011.00270.X>
- Reason, J. (2016). *Managing the risks of organizational accidents*. Routledge.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Rubin, H. J., & Rubin, I. S. (2012). *Qualitative interviewing: The art of hearing data* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Saldaña, J. (2017). *The coding manual for qualitative researchers* (3rd ed.). SAGE Publications.

- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22(2), 63–75. <https://doi.org/10.3233/EFI-2004-22201>
- Siegel, R. (2022). The impact of electronic monitoring on employees' job satisfaction, stress, performance, and counterproductive work behavior: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior Reports*, 8, 100227–100227. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2022.100227>
- Siswadi, Y., Kuntarto, H., & Prasetyo, E. (2023). Pengaruh pengawasan digital terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 45–60.
- Sherif, K. S., Jewesimi, O., & El-Masri, M. (2021). Empowering employees: the other side of electronic performance monitoring. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 19(2), 207–221. <https://doi.org/10.1108/JICES-04-2020-0038>
- Singh, B., Chandra, S., & Wongmahesak, K. (2025). *Prioritizing Employee Psychological Well-Being*. 55–72. <https://doi.org/10.4018/979-8-3373-2210-0.ch003>
- Smith, R., & Kemp, L. (2019). The psychological contract and electronic monitoring: A qualitative study. *Journal of Managerial Psychology*, 34(6), 461–475.
- Stanton, J. M. (2000). *Factors influencing the effectiveness of electronic monitoring programs*. *Personnel Psychology*, 53(4), 1019–1034. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1301_4
- Stanton, J. M. (2000). Traditional and Electronic Monitoring from an Organizational Justice Perspective. *Journal of Business and Psychology*, 15(1), 129–147. <https://doi.org/10.1023/A:1007775020214>
- Stanton, J. M., & Weiss, E. M. (2000). Electronic monitoring in their own words: An exploratory study of employees' experiences with new types of surveillance. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 847–860. [https://doi.org/10.1016/S0747-5632\(00\)00018-2](https://doi.org/10.1016/S0747-5632(00)00018-2)

- Vitak, J., & Zimmer, M. (2023). Surveillance and the future of work: exploring employees' attitudes toward monitoring in a post-COVID workplace. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 28(4).
<https://doi.org/10.1093/jcmc/zmad007>
- Wicaksono, A. P., Khafid, M. A., Sahetapi, C. A., Fadhilah, G., Andita, F. W., & Dewantoro, B. E. B. (2021). *Application of ICCTV and CVVR for intelligent transportation system with monitoring operations through a management to zero accident (OHS) in oil company: A case studies of Chevron Pacific Indonesia Company, Duri, Province of Riau*. 1098(5), 052061.
<https://doi.org/10.1088/1757-899X/1098/5/052061>
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.

Lampiran

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Pertanyaan wawancara untuk pengawas

No.	Pertanyaan Wawancara
1	Apa pendapat Anda tentang pengawasan langsung yang ditambah dengan pengawasan digital menggunakan CCTV?
2	Bagaimana pengawasan CCTV dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan?
3	Apakah pengawasan CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional? Jika ya, bagaimana caranya?
4	Menurut Anda, sejauh mana pengawasan digital meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap protokol keselamatan kerja (K3)?
5	Apakah ada tantangan yang Anda hadapi dalam menggunakan CCTV untuk mengevaluasi perilaku atau indikasi kinerja karyawan?
6	Bagaimana Anda melihat perubahan interaksi sosial antar karyawan sejak adanya pengawasan CCTV?
7	Apakah keberadaan CCTV meningkatkan produktivitas pekerja? Jika ya, dalam aspek apa?
8	Bagaimana pengawasan digital membantu Anda mengidentifikasi atau mencegah potensi risiko kecelakaan kerja?
9	Apakah Anda merasa pengawasan digital membuat pekerja merasa terbantu? Jika ya, bantuan seperti apa?
10	Berdasarkan hasil kuesioner pekerja yang menunjukkan bahwa CCTV meningkatkan kedisiplinan dan kepatuhan K3 namun pengawasan manual masih tinggi, menurut Anda apa tantangan utama yang dihadapi tim pengawas?
11	Apa rekomendasi Anda untuk meningkatkan efektivitas pengawasan digital di perusahaan?

Pertanyaan wawancara untuk pekerja lapangan

pertanyaan tentang kedisiplinan

No.	Pernyataan
1	Saya merasa keberadaan CCTV membuat saya lebih disiplin terhadap jam masuk kerja.
2	CCTV mendorong saya untuk mengikuti aturan istirahat yang telah ditentukan.
3	Saya merasa lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena diawasi CCTV.
4	Saya lebih konsisten dalam melaksanakan tugas tanpa melanggar aturan perusahaan.
5	Keberadaan CCTV membuat saya lebih fokus pada pekerjaan daripada melakukan aktivitas yang tidak relevan.
6	CCTV membantu saya mengurangi kebiasaan absen tanpa alasan yang jelas.
7	Saya merasa keberadaan CCTV membuat pengawasan langsung dari atasan menjadi berkurang.
8	Pengawasan CCTV meningkatkan rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.

pertanyaan tentang perilaku sosial

No.	Pernyataan
9	CCTV membuat saya lebih berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja di lingkungan kerja.
10	Saya merasa lebih sopan dan profesional ketika diawasi oleh CCTV.
11	Keberadaan CCTV mengurangi frekuensi konflik atau perbedaan pendapat yang tidak produktif di tempat kerja.
12	Saya merasa lebih terdorong untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan saat diawasi CCTV.
13	Saya lebih menjaga etika kerja ketika berada di area yang diawasi CCTV.
14	Saya merasa lebih nyaman bekerja sama dengan rekan di bawah pengawasan CCTV.
15	CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.
16	Saya cenderung menghindari interaksi yang tidak terkait pekerjaan di area yang diawasi CCTV.
17	Saya merasa keberadaan CCTV memberikan keadilan dalam penilaian perilaku di tempat kerja.

pertanyaan tentang kepatuhan k3

No.	Pernyataan
18	Saya selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) sesuai standar ketika berada di area kerja yang diawasi CCTV.
19	Keberadaan CCTV membantu saya lebih waspada terhadap potensi bahaya di tempat kerja.
20	CCTV mendorong saya untuk mematuhi semua prosedur keselamatan di tempat kerja.
21	Saya merasa lebih aman bekerja di area yang diawasi CCTV karena pengawasan yang lebih baik.
22	CCTV membantu mengidentifikasi dan mencegah risiko kecelakaan kerja.
23	Saya menjadi lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan yang memiliki risiko tinggi.
24	CCTV membuat saya lebih sadar akan pentingnya menjaga kesehatan saat bekerja.
25	Keberadaan CCTV membantu saya untuk tidak melanggar batas-batas keselamatan kerja yang ditentukan.
26	Saya merasa pengawasan CCTV memberikan rasa tanggung jawab tambahan terhadap keselamatan rekan kerja.
27	Keberadaan CCTV membantu saya untuk lebih memperhatikan tata tertib kerja terkait K3.

Lampiran 2 Ringkasan Data Wawancara (Coding Tematik)

Tema Utama	Sub-Tema	Kutipan Narasumber (Nama & Jabatan)	Interpretasi
1. Kedisiplinan Kerja	Fokus & ketepatan waktu meningkat	"Sekarang kerja jadi lebih fokus, karena tahu ada kamera yang memantau. Tapi bukan takut, lebih ke sadar diri." — Operator	CCTV meningkatkan kesadaran diri dan menumbuhkan perilaku disiplin yang lebih konsisten.
	Mengurangi perilaku non-kerja	"Kalau di spot kamera, kami fokus kerja. Ngobrolnya nanti di luar area." — Operator 03	Pekerja mengurangi aktivitas informal di area kamera → bentuk perubahan perilaku menuju disiplin formal.
	Kedisiplinan meningkat tapi memicu ketegangan	"Sejak ada kamera, kami lebih tertib SOP, tapi kadang jadi tegang kalau banyak atasan nonton." — Operator 07	Monitoring digital memiliki efek ganda: meningkatkan disiplin tetapi memunculkan tekanan psikologis.
	Efisiensi patroli dan kontrol	"Dengan CCTV, kami bisa memantau kondisi area kritis tanpa harus selalu turun ke lapangan." — Pak Triyono, Chief Section Pit Service	Pengawasan lebih efisien, mempercepat deteksi anomali dan pengambilan keputusan.
2. Kepatuhan terhadap K3	Kepatuhan APD & SOP meningkat	"Kalau dulu masih ada yang lupa pakai pelampung atau helm, sekarang lebih sadar. Mereka tahu bisa kelihatan dari kamera." — Pak Ony, Pengawas Setpond	Kesadaran K3 meningkat karena pengawasan visual konsisten → internalisasi perilaku aman.

	Respon cepat terhadap potensi bahaya	“Waktu ada indikasi pH turun, kami cepat tangani karena terlihat di monitor.” — Pengawas Lapangan	CCTV meningkatkan kemampuan deteksi dini dan kecepatan mitigasi risiko.
	Meningkatkan kewaspadaan keselamatan	“Lebih hati-hati saja, takut salah langkah. Tapi ya bagus, jadi lebih aman kerjanya.” — Pekerja Lapangan	Pengawasan digital menumbuhkan perilaku aman berbasis kewaspadaan.
	Transparansi keselamatan operasional	“Kalau ada apa-apa, bisa langsung kelihatan dari kamera, jadi laporan lebih cepat.” — Foreman (Pak Angga)	Alur pelaporan keselamatan menjadi lebih cepat dan akurat berkat monitoring <i>real-time</i> .
3. Penyesuaian Interaksi Sosial	Interaksi spontan berkurang	“Kalau di kamera, kami jarang ngobrol. Lebih banyak diam, kerja saja.” — Operator	CCTV membatasi interaksi sosial spontan → perubahan dinamika sosial kerja.
	Rasa canggung/terawasi	“Awalnya kami pikir CCTV itu untuk mencari kesalahan... agak sungkan kalau lama-lama kumpul di area kamera.” — Pekerja Lapangan	Perasaan diawasi memengaruhi kenyamanan dan ekspresi sosial pekerja.
	Supervisi menjaga keseimbangan suasana kerja	“Saya tetap mengajak mereka ngobrol atau ngopi bersama supaya tidak kaku.” — Pak Ony, Pengawas	Peran supervisor penting untuk menjaga iklim sosial agar tidak terlalu kaku di bawah sistem kontrol digital.
	Perubahan pola komunikasi tim	“Ngobrolnya nanti di luar area. Di kamera kami	Interaksi dipindahkan ke area non-CCTV → bentuk behavioral

		kerja saja.” — Operator 03	adaptation terhadap pengawasan digital.
Tema Utama	Sub-Tema	Kutipan Narasumber (Nama & Jabatan)	Interpretasi
1. Kedisiplinan Kerja	Fokus & ketepatan waktu meningkat	“Sekarang kerja jadi lebih fokus, karena tahu ada kamera yang memantau. Tapi bukan takut, lebih ke sadar diri.” — Operator	CCTV meningkatkan kesadaran diri dan menumbuhkan perilaku disiplin yang lebih konsisten.
	Mengurangi perilaku non-kerja	“Kalau di spot kamera, kami fokus kerja. Ngobrolnya nanti di luar area.” — Operator 03	Pekerja mengurangi aktivitas informal di area kamera → bentuk perubahan perilaku menuju disiplin formal.
	Kedisiplinan meningkat tapi memicu ketegangan	“Sejak ada kamera, kami lebih tertib SOP, tapi kadang jadi tegang kalau banyak atasan nonton.” — Operator 07	Monitoring digital memiliki efek ganda: meningkatkan disiplin tetapi memunculkan tekanan psikologis.

Lampiran 3 Transkrip wawancara dengan pengawas

1. wawancara dengan pak Triyono

S : Namanya siapa pak?

T : Triyono.

S : Untuk posisinya di Indominco ini sebagai apa ya pak?

T : Posisinya di Pit Service sebagai Chief section.

S : Sudah berapa lama pak di sini?

T : Kalau di grup Indrukulnya udah Di ITM-nya udah cukup lama di atas 20 tahun. Cuma kalau di pit Service-nya ini sekitar 3 tahun sebelumnya kan masih di Geologi, di survei, di Pengepuran, Pindah-pindah.

S : apa pendapat anda tentang pengawasan langsung yang ditambah dengan pengawasan digital menggunakan CCTV?

T : Pengawasan langsung tentunya... Kita sangat mengharapkan teman-teman pengawas dalam hal ini foreman ini bisa memonitor aktivitas-aktivitas langsung daripada rekan-rekan kontraktor kita yang dalam hal ini berhubungan dengan pit Service. Tentunya dalam pengawasan langsung ini ada kondisi-kondisi dimana bisa dikatakan membutuhkan konsentrasi yang lebih ya. Karena mereka-mereka harus turun langsung memonitor, mengawasi, melakukan evaluasi dan juga memberikan arahan-arahan. Supaya mitra-mitra kerja kita itu bekerja bisa optimal tentunya juga menjadi suatu apa ya istilahnya. Kerja itu tidak harus diawasi namun bisa muncul kesadaran ataupun budaya dari mereka itu. Jadi ada tanggung jawab sudah melekat pada teman-teman pengawas, Yang memang perlu suport lebih ya karena pekerjaan itu dilakukan dari waktu ke waktu. Sementara pengawas sendiri dalam hal ini teman-teman foreman juga mempunyai pekerjaan-pekerjaan yang notabnya juga harus dimonitor. Tidak saja misalnya ini di Setpond, di area Land Clearing katakanlah di situ ada pengembangan tambang yang membutuhkan pengawasan dalam hal ini, Misalnya terkait topsoil removalnya, topsoil sudah diamankan sedemikian rupa atau belum, sehingga pada waktunya nanti pada mine closing atau akhir daripada proses aktivitas tambang itu kebutuhan material tanah pucuk atau topsoil itu bisa dioptimalkan. Nah berawal dari situ kita butuh suatu media atau katakanlah digitalis ya menggunakan sistem kamera. Sehingga dalam hal ini kami mengumpanyakan beberapa lokasi sudah dipasang CCTV ya. Dengan adanya CCTV bisa ditermonitor di Command Center ya ada beberapa Setpond kita, ada Setpond 39, ada Setpond 40, juga merambah ke pit operationalnya, ada tambang juga sudah dipasang. Nah dengan keberadaan CCTV ini tentunya diharapkan sangat

membantu teman-teman dalam hal meminimalisasi kondisi-kondisi critical point di lapangan. Jadi ketika kita belum berangkat ke lapangan ataupun ada kondisi dimana cuaca tidak memungkinkan pekerja maksimal di lapangan, kita bisa memantau dulu ya kondisi-kondisi critical point.

Contohnya adalah ketika misalnya ada kondisi dimana curah hujan sangat tinggi, intensitas hujan sangat tinggi. Nah di situ kita bisa segera mengetahui kondisi mana yang akan menjadi prioritas atau kondisi mana yang secara real itu menggambarkan kondisi yang tidak aman. Nah dari kondisi itu kita bisa cepat melakukan tindakan tangkap daruratnya. Apa yang perlu kita lakukan, di posisi mana yang harus segera kita mendapatkan perhatian khusus dari beberapa CCTV itu kan terpantau itu ya. Ada titik 1, titik 2, titik 3 atau kompartemen 1, kompartemen 2, kompartemen 3. Bahkan di situ juga tidak hanya CCTV, kita juga sudah aplikasikan untuk monitoring kualitas air secara *online*. Artinya apa, kita bisa segera mengetahui sebelum ke lapangan ataupun dalam kondisi-kondisi mungkin pas libur kita bisa melihat monitor lewat data sparing. Jadi dia secara *real-time* bisa memberikan informasi apakah kualitas air tersebut sudah memenuhi baku mutu atau sebaliknya kita harus segera melakukan penambahasuen treatment materialnya. Apakah itu berupa kapur ataupun berupa chemical, itu salah satu keefektifan kita menggunakan CCTV dalam bentuk *real-time online* ya. Kita tidak harus, ayo ke lapangan dulu, cek PHnya secara manual, terus memberikan laporan lagi. Itu tentunya sangat membantu kita untuk proses kecepatan mendapatkan informasi ataupun melakukan tindakan secara real di lapangan Itu sangat bermanfaat

S : Pertanyaan kedua Pak, bagaimana pengawasan CCTV dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan?

T : Ya awalnya memang menjadi kayak momok karena merasa pekerjaannya diawasi. Ini mau nggak mau tingkat kedisiplinannya meningkat Karena sebelumnya kan ketergantungan ada pengawas atau nggak itu manusiawi ya. Ketika orang lelah atau nggak ada kontrol atau pas kondisi dipantau ada pengawas itu mungkin lebih maksimal ya. Ketika pengawas sudah pergi mungkin dalam hatinya aman sudah.

Namun dalam hal ini ketika ada CCTV yang setiap saat memantau ini awalnya tentunya akan menjadikan teman-teman yang bekerja disitu itu lebih terawasi. Kalau tadi identik dengan sebelumnya itu dengan pengawas yang ada disitu, dia baru tergugah untuk lebih teratur lah. Dalam hal ini CCTV bisa menggantikan peran dari pengawas yaitu sebenarnya harapan yang sebenarnya akan menjadi kebiasaan. Harapan kami dengan adanya CCTV tidak berarti kita tidak melakukan pendekatan, tidak melakukan pengecekan lapangan. Namun ada kondisi dimana pengecekan itu tetap dibutuhkan. Kita bertemu dengan teman-teman yang melakukan pekerjaan disana dengan harapan kita itu mempunyai kesadaran. Bukan saja karena diawasi pekerjaan itu, bukan saja karena CCTV ya memang kita bisa pantau langsung. Tapi kita tetap melakukan pengecekan secara berkala, secara lebih menjadikan teman-teman itu merasa diperhatikan. Jadi tetap kita melakukan itu. Jadi peningkatan jelas iya, tapi juga kita tetap melakukan dimana teman-teman itu merasa ya dibutuhkan atau dimanusiakan. Tidak hanya sekedar oh karena ada CCTV kita harus melakukan pekerjaan, tapi tidak dengan kesadaran full tapi karena terpaksa. Karena kita harapkan ini menjadi pekerjaan yang sebetulnya bisa dikatakan ini adalah piring dari teman-teman yang bekerja disitu. Ketika kita bekerja bagus, menjaga pekerjaan kita itu tentunya sesuai dengan apa yang diharapkan, kan itu piring berarti kita bisa jaga. Karena terserah di luar itu masih banyak yang membutuhkan pekerjaan itu.

Bahkan mungkin di eksternal 10 lamaran itu banyak. Ketika ada kondisi dimana teman-teman kok enggak pekerja tidak sepenuh hati. Terus akhirnya ada kondisi tidak aman atau tindakan tidak aman yang menimbulkan atau menyebabkan insiden tentunya itu kan tidak diharapkan. Dan itu menjadi catatan buruk bagi pekerja sendiri untuk tidak di, ya bahasanya itu kalau ini kerjanya cenderung sembrono ya mohon maaf dicari yang lain aja yang lebih aman. Karena kerja ini prinsipnya aman berangkat aman, pulang pun aman, selamat. Karena perusahaan jelas safety lingkungan itu tidak bisa terpisahkan dari produksi. Bahkan bisa dikatakan selamat dulu baru bekerja. Kalau enggak selamat ya enggak usah kerja.

Jadi sangat-sangat bagus lah untuk bisa tidak kita sendiri tapi di dunia komunikasi kita ini teman-teman yang lain juga bisa memantau ibaratnya ya kan. Tidak keep hanya di kita tapi orang lain juga akan mantau, orang lain kadang memberikan masukan. Oh ini Pak ada yang kurang bisa di-improve ini bagian dari sinergi.

Kita pekerja tidak sendiri tapi membutuhkan pemikiran-pemikiran di sekeliling kita juga.

S : Pertanyaan selanjutnya Pak, apakah pengawasan CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional? Jika iya bagaimana caranya?

T : Ya ini searah dengan perkembangan dunia teknologi ya dari yang sebelumnya manual-manual ini program-program saat ini sudah mengarah ke digital. Dengan program-program yang digital ini proses dokumentasi tentunya lebih bagus juga. Proses pelaporan dari analisa visual yang didapat dari rekaman-rekaman itu lebih detail ya. Karena dari waktu ke waktu dia akan sebenarnya akan ter-record bisa diputar ulang ya.

Ada kondisi dimana kondisi ini sangat dibutuhkan datanya. Kenapa pada tanggal-tanggal tertentu misalnya kalau terjadi keadaan darurat katakanlah itu ya. Curah ucan tinggi, ada kondisi dimana barrier jebol misalnya. Ada kondisi dimana TSS (lumpur) berlipat ganda. Jadi disitu dokumentasi itu bisa lebih real ya. Disitu tidak ada rekayasa, benar-benar kejadiannya apa adanya. Dan ketika dibutuhkan untuk investigasi itu kita lebih detail. Bisa diputar balik kilasannya, proses awalnya kayak apa sih. Proses awalnya kayak apa, terjadinya bagaimana. Dan akhirnya dievaluasi bersama ketika ini kejadian ini ternyata disebabkan oleh ini ya. Misalnya air besar yang tidak tertahan karena barrier mungkin lemah. Barrier tidak ada pondasi yang kuat, tidak ada panjangnya. Dan itu kan bisa jadi evaluasi dari membuka sistem CCTV yang sudah terrekod disitu. Tentunya sangat membantu untuk dokumentasi evaluasi. Pertanyaan selanjutnya,

S : apakah ada tantangan yang Anda hadapi dalam penggunaan CCTV untuk mengevaluasi perilaku atau kinerja karyawan? Ada tantangannya enggak Pak? Misalnya ada yang komplain atau bagaimana?

T : Tantangannya ada. Karena ini berhubungan dengan sesuatu yang sebelumnya tidak ada menjadi ada. Dan kita tidak punggirin dunia teknologi itu tidak semua sumber daya manusia itu keilmuannya sama. Ada yang memang cepat mengetahui perkembangan teknologi, informasi. Ada yang memang masih tetap sistem konvensional yang lama-lama dipakai. Karena kalau dulu kita mengaduk itu salah satunya adalah proyek pengadukan proses treatment di 39. Awalnya kan nabur-nabur gitu, nabur-nabur pakai kapur, nunggu turbulensi. Nah ini sekarang dengan teknologi ini kan kita pakai mesin ya, pakai mesin pengaduk. Tentunya kalau awam enggak dilatih kan enggak bisa. Jadi ada kondisi di mana memang perlu pelatihan, perlu waktu. Yang notabene memang kita orang awam yang start elektrik ataupun lainnya kurang tahu ya. Sehingga memang dibutuhkan tim lain atau departemen lain untuk melakukan pelatihan. Sehingga kita-kita yang sebelumnya mungkin tidak tahu jadi tahu.

Terus sekarang kita kan basicnya bukan mekanika lah ya, bukan orang mesin. Sehingga kondisi-kondisi apa terkait keselamatannya sebelum rasional unit itu apa. Itu perlu bantuan dari departemen lain untuk melakukan pelatihan ataupun mengoperasikan CCTV ya.

Mengoperasikan yang sistem mekanikal itu juga iya. Ini berkolaborasi lah ya CCTV untuk membantu kondisinya. Sedangkan mekanikal yang treatment itu untuk prosesnya. Kan CCTV cuma melihat. Tidak melakukan perbaikan di ininya kan kualitasnya misalnya. Kondisi apa yang ketika di CCTV itu, oh ternyata baru time out sedang tidak bekerja kok.

Ada kondisi membeli laporan dari sistem yang *online* itu, kayak sparing itu kok. Oh pH-nya sedang turun. Oh ada waktu istirahat time out misalnya. Ada overship misalnya. Ini sangat membantu. Ada kondisi dimana bisa di-evaluasi kapan itu turun. Dikabungkan dengan CCTV yang ada, oh iya ternyata memang ada kondisi

begitu. Ada waktunya overship, ada waktunya istirahat. Sehingga mungkin secara grafik yang sebelumnya itu bagus, tinggi, agak turun. Itu tantangan ya. Tantangan dalam artian, oh kita itu juga memang harus memahami. Tidak saja CCTV itu memantau kinerja teman-teman di lapangan. Tapi juga apa yang diperoleh dari CCTV itu jalan bagi kita. Supaya kualitas air yang kita treatment itu dapat sesuai dengan regulasi. Atau peraturan ya, peraturan yang berlaku. PH kan jelas, misalnya 6 sampai 8 misalnya. TSS minimal harus, maksimalnya harus tidak lebih dari 300 misalnya. Itu bisa sangat terbantu sekali dengan CCTV memonitor. Ada data sparing yang *real-time* mengirimkan. Itu kan bagian dari perkembangan teknologi. Sebelumnya manual harus dicelup, harus ke lapangan.

Sekarang dari kantor, manajemen bisa langsung memantau juga. Langsung bisa kondisinya terpantau dan langsung bisa memberikan masukan ataupun tanggapan ketika ada kondisi-kondisi yang memang tidak berada di seharusnya

S : Kalau dari sisi operator treatmentnya itu ada tantangannya nggak Pak? Misalnya komplain kenapa ini dipasang CCTV?

T : Awalnya memang ada lah suara-suara sumbang itu awalnya. Tapi itu bagus aja karena ingin tahu aja. Keingin tahuan itu kan artinya tidak masa bodoh ya. Pak, kenapa ada CCTV? Ini bagian dari safety environment juga. Karena kalau kita bicara safety itu ada kondisi yang pekerjaan yang kalau dilakukan itu mengandung bahaya. Kalau dilakukan pengawasan langsung ke TKP-nya misalnya. Oh jalan cedang licin, oh disitu ada dijumpai binatang buas.

Dengan CCTV dan data *online* itu, ini sangat membantu kita menghindari kondisi-kondisi tidak aman. Kondisi tidak aman ataupun tindakan tidak aman ya. Kalau biasanya licin kita akhirnya terbalik misalnya. Karena jalan akses menuju ke sana itu kalau habis hujan licin. Licin, harus pakai dobel gardan, belum kalau ada jebakan-jebakan lumpur. Dengan CCTV ini memberikan kita informasi.

Bahkan nanti suatu ketika, kalau itu sudah teratur, monitoring sudah teratur, sumber daya manusianya juga sudah mempunyai perilaku yang

behaviornya sudah bagus, sudah menjadi budaya, ya mungkin monitoring langsung itu bisa dikurangi untuk beralih ke kondisi-kondisi yang memang perlu perhatian yang lain. Kan banyak ya, misalnya tambang yang perlu pengawasan melekat karena ada kondisi-kondisi berbahaya, itu perlu diawasi melekat. Selama ini kan dengan monitoring langsung itu kita harus dari front ke front, dari front ke front ini resikonya cukup besar, apalagi tambang ini kan di dating dengan high risk, kita bersinggungan langsung dengan alat-alat besar, dengan unit-unit besar yang aturannya jelas.

Jadi sangat membantu untuk meminimalkan kondisi-kondisi tidak aman, kondisi-kondisi berbahaya ataupun dari segi keselamatannya lebih dengan dibantu CCTV itu.

S : Oke pertanyaan selanjutnya, bagaimana Anda melihat perubahan interaksi sosial antar karyawan sejak adanya pengawasan CCTV?

T : Kalau dari interaksi sosial mungkin dari sebelumnya katakanlah mempunyai nilai C dengan adanya CCTV itu jadi naik secara penampilan, secara komunikasi, jadi ada peningkatan lah ya, karena mungkin dalam dirinya merasa kalau kemarin ibaratnya pakai baju-baju jelek pun, sobek-sobek pun nggak apa-apa. Gitu kan ya, mungkin pakai APD nggak komplit pun mungkin nggak apa-apa.

Sekarang kita kan kampanye kan, kita itu harus standarnya APD itu lho, dilihat CCTV setiap saat, mau nggak mau kan secara pribadi, ya kita itu sekarang dipantau jam setiap saat, dipantau di kantor pusat, otomatis perilaku tindakan-tindakan itu lebih baik daripada sebelumnya. Apakah itu terpaksa atau nggak, tapi kita berharap ini menjadi tradisi nanti, akhirnya menjadi suatu budaya bahwa APD itu bukan karena dipantau CCTV, tapi memiliki kebutuhan melekat untuk karyawan. Jadi sangat berpengaruh menurut saya.

S : Oke Pak Selanjutnya, bagaimana pengawasan digital membantu Anda mengidentifikasi atau mencegah potensi resiko kecelakaan kerja?

T : Ya, ini yang seperti yang saya sampaikan di awal tadi ya, rangkumannya di awal tadi sebenarnya. Dengan CCTV itu kita bisa langsung cepat tangkap kalau mata satu mungkin monitornya kurang ya, begitu pakai CCTV, *real-time*, setiap saat terpantau, setiap saat bisa dimonitor, bahkan diputar balik peristiwanya, ini sangat membantu, cepat tangkap daruratnya lebih cepat.

Beda halnya kalau kita harus monitor di semua front dengan manual ya, cek sana dulu pakai sarana, cek sana dulu pakai serana, ini ternyata pengecekan yang terakhir baru ketemu yang emergency, bahkan ada kondisi berbahaya, kan butuh waktu itu. Dengan CCTV itu biasanya langsung terpapar di situ. Oh yang berbahaya ini, kita harus segera ke sana, tindakannya cepat, responnya cepat.

Jadi bisa lebih cepat lah ya, untuk mengantisipasi hal-hal yang lebih buruk lagi yang kita inginkan.

S : Pertanyaan selanjutnya, kan kemarin saya sudah menyebar kuisisioner buat orang MS-nya, di kuisisioner itu ada tiga aspek yang saya tanyakan di situ, terkait dengan kedisiplinan, interaksi sosial, sama kepatuhan K3. Dari pertanyaan-pertanyaan saya itu, kebanyakan dari 20 orang yang sudah saya kasih kuisisioner, itu kedisiplinannya meningkat, terus interaksi sosial yang tidak perlu bersama pekerja itu menurun, terus meningkatkan kesadaran kepatuhan K3. Namun dalam hal pengawasan yang dilakukan oleh indominco secara langsung itu masih tinggi, kira-kira apa tantangan yang dihadapi oleh tim pengawas, Pak? Karena intensitas pengawasannya masih tinggi.

T : Ini bagian dari budaya tadi ya, kita berubah dari step by step, nanti program itu tentunya kita juga melakukan evaluasi, ketika kedisiplinan, budaya, terus sosial sudah meningkat, sudah melekat di tatanan teman-teman kontraktor itu, kita harapkan bisa mulai move on untuk area-area yang menjadi critical point lainnya. Jadi mulai kita kurangi lah ya, pengawasan langsung yang masih dikatakan tinggi.

S : Kira-kira masih setiap hari ya Pak? Ya, ini bagian dari settlink pond kita. Kan belum semuanya CCTV, sehingga kita juga di sisi lain yang sudah itu juga perlu di-controlling ya, perlu kita temuin untuk menjadikan sesuatu yang nantinya sama.

Kedepannya secara berproses dari settlink pond yang satu, settlink pond yang dua, ketiga, karena sudah seiring dengan rotasi kita. Jadi kita memang masih mengkondisikan begitu ya, masih sering bertatap muka dengan harapan, bukan kok kepercayaan itu tidak terbangun, tapi kita lebih mendekatkan diri dari hati ke hati lah, biar keberadaan mereka itu memang juga dibutuhkan. Tidak saja merasa sudah digaji, ya sudah kerja aja gitu loh. Tapi keberadaan mereka itu di kita menjadikan mitra, teman, yang setiap saat memberikan saran dan masukan untuk mitra-mitra kerja kita. Jadi ya secara bertahap nanti, tapi kita lebih cenderung melakukan pendekatan memang, dari hati ke hati, biar pekerja itu bukan karena terpaksa diawasi, tapi memang sudah merupakan tanggung jawab yang menjadi budaya, bagi itu keselamatannya, bagi itu lingkungannya, bagi itu komunikasinya, interaksi antar owner dengan kontraktor.

S : Jadi lebih menjaga interaksi sosialnya antar kontraktor ya pak?

T : Termasuk itu, itu bagian penting yang tidak bisa terlepas. Karena tadi kembali ke ini kan, media saran sangat membantu CCTV itu. Tapi tidak bisa, terus biarlah CCTV aja yang ngawas kan Kita tidak melakukan pendekatan.

S : Apa rekomendasi Anda untuk meningkatkan efektivitas pengawasan digital di perusahaan ini? Ya mungkin kalau proses awal ini bagian dari proyek ya, masih terpasang di titik-titik tertentu, ke depannya biar monitoring itu lebih maksimal, lebih luas jangkauannya, ya kami sangat berharap sih di area-area lain yang menjadi pengawasan kita, itu bisa diaplikasikan lagi, sehingga kita bisa nanti sosialisasinya ke masing-masing pekerja, ke area-area yang menjadi pengawasan itu lebih efektif. Terutama untuk kondisi-kondisi di mana pengawas itu mempunyai potensi yang high risk ketika itu melakukan pengawasan langsung. Ini sangat kita harapkan spot-spot yang lain, titik-titik yang lain juga bisa terpasang, dan nanti dari pengawasannya sendiri bisa lebih optimal monitor dari kondisi-kondisi, area yang

menjadi pengawasan kita, di East Block ada 5 sector aktif, di West Block nanti juga akan bertambah 6 sektor.

Tentunya ini membutuhkan waktu yang tidak sedikit ketika kita melakukan pengawasan langsung, tapi kalau dengan CCTV kita bisa monitor dari slide ke slide, critical point-critical point mana yang memang menjadi perhatian yang lebih untuk kita datengin pengawasan itu.

S : Jadi rekomendasi yang ditambah diperbanyak ya Pak?

T : Ya ditambah iya, minimal di setiap setlink pond ada satu karna sekarang yang ada cctvnya kan baru setpond 39 dan 40 saja, dan sistem evaluasinya mungkin dari pengadaan CCTV itu juga real ya, jadi ada peningkatan dari proses-proses spotting data, mungkin selama ini belum rapi lah ya, karena memang masih cenderung ke pengawasan real, tapi kalau untuk dokumentasi data mungkin belum tersajikan secara khusus dari masing-masing area, jadi mungkin nanti lebih rapi lagi lah ke depannya, biar lebih efisien ketika dibutuhkan data-data terkait area yang dibutuhkan.

2. Wawancara pak Angga

S : oke yang basic-basic dulu ya pak

A : iya

S : namanya siapa pak?

A : Angga

S : sudah berapa lama bekerja disini pak?

A : 20 tahun

S : posisinya disini?

A : disguise unemployment (foreman)

S : oke langsung aja pertanyaan pertama ya pak apa pendapat anda tentang pengawasan langsung yang ditambah dengan pengawasan digital menggunakan CCTV?

A : lebih efektif pengawasan langsung

S : terus yang kedua bagaimana pengawasan CCTV dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan?

A : tidak ada pengaruhnya sama sekali

S : apakah pengawasan CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional? jika iya bagaimana caranya?

A : tidak karena dari awal sudah profesional

S : menurut anda sejauh mana pengawasan digital meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap protokol keselamatan kerja?

A : kalau di divisi kami tidak ada pengaruhnya ya karena teman-teman sudah tertip

S : apakah ada tantangan yang anda hadapi dalam menggunakan CCTV untuk mengevaluasi perilaku atau kinerja karyawan? misalnya ada yang komplain kenapa dipasang CCTV disini ada tantangannya nggak pak?

A : sejak kami tidak diberikan akses jadi ya kami tidak bisa komen

S : pertanyaan selanjutnya bagaimana anda melihat perubahan interaksi sosial antar karyawan sejak adanya pengawasan CCTV?

A : nggak ada yang berubah

S : nggak ada yang berubah ya pak? atau mungkin yang awalnya banyak bercanda karena dipasang CCTV jadi bercandanya berkurang dan lebih disiplin atau sama aja

A : sama aja sih

S : ketujuh apakah keberadaan CCTV meningkatkan produktivitas pekerja jika ia dalam aspek apa?

A : nggak ada efeknya sama sekali

S : bagaimana pengawasan digital membantu anda mengidentifikasi atau mencegah potensi resiko kecelakaan kerja?

A : ya dari awal-awal sudah disampaikan kami tidak punya akses jadi tidak bisa komen PIT service

S : bukannya punya aksesnya ya pak?

A : nggak ada di semua komputer PIT service nggak ada satupun yang punya akses CCTV

S : apakah anda merasa terbantu dengan adanya pengawasan CCTV ini?

A : tidak sama sekali

S : ini dua pertanyaan terakhir nih pak kan kemarin saya udah ngasih kuisisioner gitu ya pak ke 20 orang-orang MS terus dari pertanyaan-pertanyaan yang saya ajukan di kuisisioner itu mengandung tiga aspek yaitu kedisiplinan, interaksi sosial, sama kepatuhan K3 dari hasil questionnaire 20 orang itu saya dapat datanya tu kedisiplinannya naik terus interaksi sosial yang tidak perlu sama kerja itu menurun terus meningkatkan kesadaran dalam kepatuhan K3. namun dalam hal pengawasan yang dilakukan Indominco secara langsung itu masih tinggi kira-kira tantangan apa yang dihadapi oleh tim pengawas karena intensitas pengawasannya masih tinggi padahal tiga aspek dari CCTV tadi itu udah bagus gitu pak ya

A : dari penjelasannya yang sudah saya sampaikan di awal pengawasannya itu tidak berdampak banyak hampir tidak berdampak sama sekali, jadi kalau pengawasan masih tinggi itu wajar jadi kalau pengawasan turun berarti efektif tuh CCTV kalau pengawasan tinggi berarti kan gak efektif CCTV-nya sesuai kan?

S : oke pak yang terakhir adakah rekomendasi Anda untuk meningkatkan efektivitas pengawasan digital di perusahaan khususnya di area sedpond?

A : jangan ada dusta diantara kita kasih akses ke semua pihak terkait kalau mau disimpan sendiri yaudah terima aja gak akan ada efeknya buat Departemen terkait.

3. interview pak Ony

S: Oke, yang pertanyaan basic dulu ya Pak ya. Namanya siapa Pak?

O: Onyitri Ono.

S: Sebagai apa?

O: Pengawas personal di area East Block.

S: Lama bekerja?

O: Kalau di mine operation sendiri, di PCRC ini 4 tahun.

S: 4 tahun juga?

O: Sebelumnya di PCRC.

S: PCRC?

O: PCRC itu 5 tahun. Sekarang sudah tidak ada lagi di PCRC. Habis kan dibongkar, jadi pindah ke mine operation. Iya, 4 tahun kalau di mine operation. Kalau total semua aja sih baru 9 tahun masuk 10 tahun.

S: Oke, 9 tahun ya Pak ya.

O: Iya.

S: Oke, langsung masuk. Saya mau menanyakan soal CCTV yang kemarin saya lihat.

O: Iya.

S: Pertanyaan pertama, apa pendapat Anda tentang pengawasan langsung yang ditambah dengan pengawasan digital menggunakan CCTV?

O: Kalau pengawasan langsung itu kan kita sebagai pengawasnya langsung terjun ke lapangan. Iya. Pada saat ya memang kita diwajibkan melakukan. Cuma kalau dengan adanya CCTV, kita terbantu dengan digital ini pada saat kita hujan. Nah, kita kendalikan kalau hujan kan kita dilema. Mau ke lapangan nanti takutnya nggak bisa langsung ke lokasi. Karena lokasinya, jalannya licin, lokasinya bisa tergenang banjir. Kalau dengan CCTV gini, kita terbantu karena sebelum kita ke lapangan, kita cek melalui CCTV. Area yang kita mau cek itu aman nggak untuk dilewat. Dan lagi, teman-teman kerjanya, seberapa efektifnya dia melakukan *maintenance* di setpon, di setpon 40 sama setpon 39. Kalau di lapangan juga, kayak di *pit*-nya juga, di *pit* 19A, A, S, A, N itu kan sudah terpasang CCTV yang di utara. Nah, itu terbantunya kita juga nggak terlalu sering, tiap hari, tiap jam kita harus *monitoring* ke lapangannya. Jadi, kita bisa lihat CCTV, melihat teman-teman kerja sudah dengan *safety*-nya sudah standar belum. Pengambilan materialnya juga sudah standar dari kita dimatikan belum, dari CCTV kita lihat. Jadi ya, sangat membantu dunia digital ini atau CCTV untuk di dalam kita kerja.

S: Oke, baik Pak. Pertanyaan kedua, bagaimana pengawasan CCTV dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan pekerja?

O: Nah itu tadi, dengan ada CCTV kan, jadi si pekerja itu jadi dia mempunyai istilahnya itu, orang kedua pengawasan kita. Kalau kita kan, masa kita mau diawasi terus dia kerja dengan CCTV kan, malu lah kalau dia nggak melakukan

aktivitas nanti bisa di-*monitoring* lewat CCTV. Itu sama efektif juga, karena dia punya tanggung jawab juga. Kita juga bisa mengingatkan ke mereka juga. Bisa kita lihat kan CCTV, kalau memang dia melakukan pekerjaannya nggak pakai helm, nggak pakai pelampung.

S: Pakai APD ya?

O: APD kita ingatkan, selalu pakai APD. Kalau helm sih, mereka sih biasa pakai. Cuma kadang nggak lah pakai *safety vest* ini, pelampung, jaket peraman pelampung ini, dia kadang kelupa. Setelah kita ingatkan, jadi dengan ada CCTV, “Pakai, jangan sampai kamu nanti kena tegur, kena gosip kalau CCTV.” Akhirnya mereka menyadari dengan hal. Jadi mereka sekarang ini ya lebih, supaya ada nggak ada pengawas lapangan, dia kerjanya sama karena dia dipantau CCTV. Jadi lebih efektifnya gitu untuk pekerjaan lapangan.

S: Pertanyaan selanjutnya Pak, apakah pengawasan CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional? Jika iya, bagaimana caranya? Ini mirip kayak tadi ya jawabannya Pak?

O: Iya, kita kan selalu profesional dalam pekerjaan. Harusnya kita kan, karena teman-teman juga kerjanya harus hampir profesional. Tambah *safety*-nya juga harus kita canangkan tentang *safety*-nya. Karena di sini kan banyak kerjanya kayak di setpon 39, 40 kan, di air. Itu potensi dengan kecelakaan juga. Ya, bisa dibilang lumayan *high risk*. Kerja di air, jangan ke dalam setpon, lumayan dalam. Apalagi mesin *maintenance* udah lebih bagus sekarang ini.

S: 8 sampai 15 meter. Tinggi juga Pak.

O: Iya, tinggi juga. Jadi ya itu *safety*-nya kita selalu tegaskan ke mereka, untuk bekerja lebih, menambahkan keselamatan.

S: Pertanyaan selanjutnya, apakah ada tantangan yang Anda hadapi dalam menggunakan CCTV untuk mengevaluasi perilaku atau kinerja pekerja di setpon? Ini menarik.

O: Awalnya sih, pas si pekerja itu merasa pekerjaannya selalu diawasin. Dengan kita kasih masukan ke mereka, "Itu bukan kita kerja diawasin, bukan, cuma untuk memudahkan kita untuk dalam bekerja. Contohnya, kamu mau ke sini, dengan awal dulu kita kan nggak ada CCTV. Tahu-tahu kita langsung ke setpon 40, nggak tahunya pas di setpon 40, nggak bisa kita masuk karena banjir." Nah dengan ada CCTV kita lihat dulu, "Oh bisa kita kerja di setpon 40, nggak banjir." Nah itu kita masukkan seperti itu, bahwa kita cara pelan-pelan edukasi ke mereka bahwa jangan beranggapan kita bekerja dengan adanya CCTV ini kerjaan kita diawasin, kita bekerja seperti biasa, kita bisa kerja apa yang tiap hari kita kerjakan. Itu aja. Cuma kita komitmen untuk menjaga bahwa lingkungan kita ini, terusnya dalam pengelolaan air ini selalu komplain yang ditemukan oleh pemerintah. Kalau kita bekerja sini nggak komplain, kita bekerja sini asal-asalan, kita bisa meracunin orang-orang yang memakai air ini. Jadi kita edukasinya ke mereka secara pelan-pelan. Karena pertamanya mereka bukan menolak, sedikit menentang. Karena "Kok pasang CCTV di sini? Apa maksudnya pak?" "Kita nggak ada maksudnya. Ini untuk memudahkan kita dalam bekerja, bukan untuk mempersulit kita kerja. Kalau kamu kerjanya selama dengan baik, untuk apa kita tertutupin? Kalau memang kita merasa kerja kita nggak baik, ya tentunya perusahaan, *user* itu ada penilaian." Cukup lama kita edukasi ke mereka. Karena ya pertama maklum kita juga di sini, kagum sama orang banyak, maaf ngomong itu, untuk pendidikan sama SDM-nya, mereka kan rendah. Jadi ya itu tadi kita edukasinya pelan-pelan, pendekatan secara pelan-pelan. Pemahaman terhadap yang baru tentunya, mereka akan pertamanya tidak menerima. Cuma dengan kita edukasi, kita melakukan pendekatan, Alhamdulillah mereka dari sekarang juga bekerja dengan baik.

S: Jadi tantangannya gara-gara ada beberapa pekerja yang komplain, kenapa? Apakah pekerjaan kami tidak baik? Apakah pekerjaan yang kurang?

O: Ya kita edukasinya kita *fair* ke mereka, "Ya ada beberapa teman kerjamu yang pekerjaannya kurang baik." Yang kita dilihat dari CCTV, dilihat dari kita pantauan, kita *monitoring*, kita *sida*. "Tidak ada CCTV ini, ya mohonlah kerjaan kita ditingkatkan, dan rasa tanggung jawab kita juga untuk pekerjaan itu kita ada.

Karena kerjaan kita di sini memang butuh-butuh untuk lingkungan. Biar komplain airnya kita *treatment*. Kalau kita tidak *treatment* berarti kalian meracuni orang-orang yang memakai air ini." Gitu sih, kemarin itu edukasinya cukup panjang juga. Ya pendekatannya kita, kalau saya pendekatannya cara kumpulin mereka, dengan ajak kemarin kan, makan bersama, ngopi bareng. Itu cara edukasi kita untuk pendekatan. Karena ya namanya menghadapi orang banyak, menghadapi pekerja yang *notabene* dia pekerja sudah maksimal bagi mereka, yang sudah capek kalau kita edukasinya secara keras, secara *saklet* itu tidak akan dia terima. Cuma kita pelan-pelan edukasi, ngasih pengarahan ke mereka dengan cara kita kumpul bareng, ngopi bareng. Kemarin kan dilihat kan, ngopi bareng kita, kita makan, kita masak, itu salah satu strategi saya untuk mengedukasi mereka. Karena itu tadi saya bilang, kalau kita langsung *mengejas* mereka, masak ke mereka, dia akan tetap tidak akan terima. Dengan edukasi kita secara pelan-pelan, pendekatan kita secara lambang, insya Allah mereka akan terima. Sekarang Alhamdulillah sudah normal kembali.

S: Kalau awal-awal dulu banyak yang komplain itu ya Pak?

O: Ya komplain, "Masuk juga dia kerjaannya kok diawasin ya." "Itu bukan diawasin, itu memudahkan kita bekerja." Itu lama kita edukasi-edukasi. Termasuk juga Pak Angga juga, edukasinya kayak apa ya. Supaya kita edukasi pelan-pelan. Karena kita juga berangkat dari rumah kita punya tanggung jawab yang sama di sini. Kalau saya tanggung jawabnya ya bukan pengawas ngawasin tentang kalian kerja, untuk kenyamanan kalian kerja, *safety* kalian kerja. "Gimana kalian sendiri kerjaannya, tanggung jawabnya harus." Akhirnya yang komplain, sudah berpenduduk terhadap pemerintah. Kalau saya juga kerja asal-asalan, saya tidak perlu sama kamu ya. Mungkin saya datangi kamu, kalian juga. Kalau kalian tidak ada tanggung jawabnya, mungkin asal-asalan *treatment*, rumah kita kan ditutup. Kita di sini sama-sama, ya istilahnya itu dibayar, digaji sama perusahaan, ada nilainya. Nah, itu tadi. Jadi mereka memang, kita edukasi pendekatan, edukasi. Bukan kita ngasih apa ya, pengarahan yang istilahnya itu, mengajak mereka supaya kerja harus gini, harus gini. Kita mengedukasinya, ya kita memang harus tanggung jawab kita sama-sama. Berangkat dari rumah kita sama-sama ditanggung jawab, ya

kayak di rumah tangga juga kita sama-sama ditanggung jawab. Itu tadi, kita di sini. Karena kita di sini, ya kita masih bekerja, kita ikutin latihan perusahaan. Alhamdulillah mereka sudah menerima. Sudah menerima dengan pemasangan digital CCTV. Apalagi sekarang kita kan ada pemasang juga PH meter. Nah itu juga kita sudah edukasi juga bahwa itu memudahkan, daripada kalian ngecek PH meternya turun ke bawah, ngecek PH airnya, segi keselamatannya, pasti kalian akan tergelincir, terjatuh. Kalau sudah ada PH meter lebih mudah. CCTV juga akan memudahkan kita pada saat hujan. Kita cek CCTV, "Oh aman nggak banjir kok." Bisa kita masuk, kita terima. Itu tadi sih, intinya kita, gimana kita mengarahkan ke mereka secara perlahan-lahan, secara bertahap, untuk mengedukasi ke mereka.

S: Pertanyaan selanjutnya, bagaimana Anda melihat perubahan interaksi sosial antar pekerja sejak adanya pengawasan CCTV atau itu setelah dipasang CCTV itu interaksi sosial mereka bagaimana Pak?

O: Ya tadi sudah menerima. Mereka sudah menyadari bahwa dengan CCTV bukan pekerja itu diawasi, cuma pekerjaan itu memang betul-betul sesuai dengan keputusan yang sudah ditentukan sama perusahaan. Kalau memang kita *treatment* tiap jam, kita harus *treatment* tiap jam. Kalau kita memang, "Oh banjir tidak *treatment*," ya kita tidak akan *treatment*. Itu memang ada effortnya semua. Cuma ya Alhamdulillah tadi mereka sudah menyadari, pekerja sudah lebih fokus, pekerja sudah lebih dari diri mereka sudah menyadari bahwa memang kami harus bekerja seperti ini, kami harus membuat PH IRNI sudah komplain, benar-benar komplain. Supaya IRNI yang kita buang keluar itu sudah betul-betul aman dikonsumsi bagi makhluk hidup lah, hewan, manusia, tumbuh-tumbuhan. Begitu sih ya, mereka sudah *aware* lah sekarang. Iya. Kalau produktivitas saya rasa tidak juga sih, karena cenderung ke kedisiplinan mereka saja. Bahwa mereka memang betul-betul menyadari bahwa ya mungkin pekerjaan yang selama ini mereka kerjakan mungkin ada salah, ada kurang. Ada yang kita kasih edukasi, ada yang kita masukin CCTV, ya mereka lebih, pekerjaan itu lebih bertanggung jawab. Lebih bertanggung jawab lagi dengan pekerjaan, lebih bertanggung jawab. Karena kemarin mungkin dia melakukannya dengan *treatment* bukan satu jam sekali, mungkin secara borongan.

Bertanggung jawabnya juga mungkin ada yang bertanggung jawab penuh, cuma ada beberapa teman dan mereka juga ada yang kurang bertanggung jawab. Yang adanya CCTV ini jadi kita terpantau, pekerja-pekerja di lapangan ini yang betul-betul dia bekerjanya sesuai dengan apa yang kita harapkan, bertanggung jawab tentang pekerjaannya, bertanggung jawab juga terhadap lingkungan kerjanya juga. Lebih bertanggung jawabnya.

S: Bagaimana pengawasan digital membantu Anda mengidentifikasi dan mencegah potensi resiko kecelakaan kerja?

O: Nah itu tadi, banyak. Terutama yang pertama tadi saya sebutin bahwa dengan adanya CCTV ini kita lebih memantau untuk *monitoring* lebih awal pekerjaan kita. Namanya hujan, hujan kita nggak bisa prediksi, sini hujan mungkin beres. Kalau belum ada CCTV kita berandainya, "Oh sana mungkin nggak hujan." Nyatanya sana hujan juga. Dengan adanya CCTV kita bisa memantau dulu pekerjaan yang akan kita datengin. Kita lihat area kerja kita dengan CCTV ini lebih safe untuk kitanya. "Oh bawa di sana nggak hujan kok ternyata bisa kita masuk ke sana." Kita informasikan juga ke teman-teman kerja kita juga lebih akurat. Karena selama ini kita kan cuaca yang asli kita nggak tahu. Sebaliknya juga kita juga kan bisa memantau area-area potensi adanya retakan, ada potensi longsoran. Mungkin teman-teman yang di area tersebut nggak melihat ataupun nggak mengetahui. Dengan CCTV kita bisa melihat dan mengetahui bahwa jangan dekati area pintu air, itu ada retak nanti kita akan perbaiki. Dan juga teman-teman juga dalam mengambil sampel juga, dalam mengambil material juga. Karena kita selalu menginformasikan identifikasi bahayanya apa yang akan mereka hadapi. Kalau kita dirasa nggak bisa kita masukin area kaya 740 dengan CCTV kita infokan ke mereka, "Jangan dulu kita *treatment* banjir lokasinya." Nah teman-teman kan, "Oh iya Pak nanti kita akan *monitor* dari atas dulu." "Jangan kamu masuk potensinya bahaya. Saranapun jangan masuk ke lokasi karena naiknya akan susah, berpotensi sarananya tergelincir, terperosok." Ya kalau dipaksain pun ya akan mengalami hambatan juga itu sih, untuk sisi keselamatannya untuk pekerjaan tersebut. Lebih kita lebih menginformasikan lebih dinilai untuk adanya tersebut.

S: Oke, pertanyaan selanjutnya ya Pak, apakah Anda merasa pengawasan digital dari CCTV ini membuat pekerjaan merasa terbebani? Jika iya bagaimana Anda mengatasinya? Apakah lebih terbebani atau lebih terbantu Pak dengan pengawasan CCTV ini?

O: Kalau saya sih lebih terbantu. Karena tadi kan bisa kita lihat-lihat potensi-potensi di area-area tempat kita kerja itu. Apa sih yang potensi bahaya, potensi yang aman untuk kita kerja di situ. Sebelum ke lapangan udah tahu duluan keadaannya. Kalau tetap terbebani ya kita merasa terbantu dengan adanya teknologi digital CCTV ini.

S: Oke, pertanyaan terakhirnya Pak. Jadi kan kemarin saya udah nyebar *questionnaire* ya Pak, sekitar ke 20 orang lah. Di pertanyaan-pertanyaan itu tuh mengandung aspek, 3 aspek: kedisiplinan, ada interaksi sosial, sama keselamatan kerja, ketiga. Berdasarkan hasil *questionnaire* yang sudah saya sebar ke pekerja MS kemarin itu, mayoritas mengatakan adanya CCTV itu mampu meningkatkan kedisiplinan, terus menurunkan interaksi sosial yang tidak perlu sesama pekerja, terus mampu meningkatkan kesadaran dalam kepatuhan ke-3. Namun dalam hal pengawasan yang dilakukan Indomeniko secara langsung itu kan masih tinggi ya. Jadi pengawasan langsungnya secara langsung itu masih sering ya Pak.

O: Masih sering.

S: Kira-kira apa tantangan yang dihadapi oleh tim pengawas karena intensitas pengawasannya masih sering? Apa rekomendasi Anda untuk meningkatkan efektivitas pengawasan digital di perusahaan?

O: Ya kalau saya sih kalau pengawasan kita secara langsung di lapangan, tadi kita lebih apa ya berinteraksinya ke pekerjanya itu. Kita juga terutama dari saya terutama ya, saya menggunakan CCTV itu bukan kita merasa pekerjaan itu sepenuhnya diawasi sama CCTV, cuma kita saya perlu berinteraksi sama pekerja. Karena apa? Karena si pekerja itu kita perlukan interaksi. Siapa tahu nih si pekerja itu ada mengalami faktor, ada masalah, baik itu di lingkungan kerjanya, di lingkungan keluarganya. Gunaan kita interaksi itu kita bisa melihat secara langsung

si pekerja ini, kita bisa lihat dari sikap dia bersama pekerja. Kalau dia kerjanya sedikit lamban, sedikit menurun, ataupun ada sedikit merenuh, saya langsung saya dekatin. Karena itu yang nggak didapat dari CCTV, dari digital. Karena CCTV melihatnya hanya pekerja dengan sungguh-sungguh, pekerja dengan aman. Cuma dia nggak melihat si pekerja itu kondisi pekerjaanya dalam kondisi *fit* kah, dalam kondisi aman kah, dalam kondisi dia nggak banyak pikiran kah. Nah itu karena ya kalau kita hal-hal itu kita tidak kita *termatin*, itu bisa membahayakan si pekerja itu. Contohnya kalau dia mengalami ada masalah di baik lingkungan kerjaan, di keluarga, dia ngelamun, dia ngaduk ataupun dia *treatment* di lapangan, melakukan pekerjaan cuma dia pikir yang mana-mana bisa membahayakan dia. Itu sih karena segi kita pendekatannya ke mereka.

S: Jadi setelah dipasang CCTV itu masih lumayan sering ke lapangan, itu tujuannya untuk berinteraksi sama mereka?

O: Berinteraksi, iya karena itu tadi. Kita saya nggak mau kita hanya melepas tugas dan tanggung jawabnya ke mereka. Kalau segi pekerjaannya iya, cuma dalam segi dari interaksi sama mereka kita harus di mana pun kita harus berinteraksi sama mereka. Karena si pekerja itu juga dalam pengawasan kita, dalam pantauan kita. Karena kita mau bekerja ke mereka, berangkat dari rumah mereka dalam keadaan sehat dan selamat, kita juga berkewajiban pulang mereka ke rumah juga dalam keadaan sehat dan selamat. Itu setiap hari setiap orang. Sudah komitmen kita di minggu ini bahwa berinteraksi sama pekerja itu harus. Iya walaupun kita nggak sesering ya tadi kan, "Oh hari ini kita nggak ke 740, karena kemarin kita sudah lakukan kita ke 7 yang lain," berinteraksi lagi dengan mereka. Termasuk juga yang ada moderator yang lain juga di dalam pengawasan kita, kita tetap kita kunjungin. Karena apa ya, kita itu rasanya kalau dikunjungin, kalau kerjaan mereka kita apresiasi, itu akan menambah nilai semangat untuk mereka dalam bekerja. Coba kalau kita hanya menggunakan CCTV, mereka mau kerja memang sudah melakukan kewajiban, cuma kita kasih *reward*. Ucapan "selamat" ini juga masuk *reward* bagi mereka. Itu sudah semangat untuk mereka itu sudah menambah, "Oh kerja kamu bagus, gimana keluargamu?" Itu akan menambah. Jadi mereka

diperhatikan di rumah, di tempat kerja juga mereka diperhatikan. Itu akan menambah nilai plus untuk kerjaan. Itu kalau saya.

O: Kenapa itu Pak? Jangan, itu akan merusak diri kita sendiri.

S: Kayak disepelekan gitu ya?

O: Nah, jangan. Tekankan, kita berangkat dari rumah, bekerja. Jadi level kita sama. Hanya tugas dan tanggung jawabnya yang berbeda. Itu aja kemerdekaan. Saya juga kemerdekaan kayak gitu. Saya, kita semua sama. Tujuannya sama, kita bekerja. Di tambang, di bingung, sama. Tapi hanya tugas dan tanggung jawabnya berbeda. Saya lebih, tugas dan tanggung jawabnya banyak. Kalian tugas dan tanggung jawabnya ke pekerjaan. Kita sama-sama. Selesai kerjaan, kita ngopi bareng, ngobrol bareng, cari bareng. Sama.

S: Oh, iya Pak.

O: Jangan kita anggap mereka bawa, bawaan kita, mereka bawa kontraktor kita, jangan. Itu akan merusak diri kita sendiri. Jangan, nanti, suatu saat, kamu akan jadi pemimpin, kamu akan merasakan. Pokoknya jangan. Karena, ya apa ya, hal ini juga saya berangkat dari bawah juga. Karena saya tahu karakter dari atasan saya, karakter dari user saya. Kalau kita baik, akan dikenal orang dengan kebaikan kita. Sebaliknya kalau kita buruk, akan dikenal mereka dengan keburukan. Itu akan diingat. Karena saya juga, guru juga, ingat. Iya. Ya, sama kayak guru. Guru yang baik, pasti kamu ingat, dari SD sampai SMA, sampai SMA, sampai kuliah, pasti ada guru yang baik. Sebaliknya, ada guru yang jahat, ada guru yang tidak baik, pasti kamu ingat juga. Nah, gimana perasaanmu? Jadi, kalau kita jadi pemimpin atau atasan, jangan kita menganggap kita ini di atas. Kita ini sama. Sama. Sama, karena kita mencari nama. Kayaknya di sini sama. Kita pekerjaannya masih sama. Itu tadi. Ya, kita kan kerja semua ditambah kan sama. Tujuannya, cari nafkah. Ya, sama. Itu akan insya Allah bagus. Itu saja pesan saya. Wah, jangan sekali-kali jadi merasa di atas, merasa, "Oh saya usernya, kalian moderator," jangan. Kita sama. Sama, setara. Jadi, *ending*-nya akan baik. Saya kemarin kan, bawa, apa, dimakan, apa minum

kopi bareng, sama. Akhirnya mereka ada kedekatan, mereka ada kerinduan emosional yang berarti lah. Ya, itu tadi pesan saya. Yang itu saja saya dapat pesan.

O: Iya cuman bawain gula kopi. Karena dari awal dulu, sini terus lainnya, ke mana-mana. Waktu aku masih di perusahaan yang lama, kontraktor. Ada proyek.

S: Kontraktor yang Indonesia juga Pak?

O: Enggak, kontrak, dulunya di Belanda kontraktor. Cuman waktu itu aku masih di Sumatera. Ada proyek di Bandar Lampung, *conveyor*. *User*-nya itu kita bawain oleh-oleh kopi sama kerupuk Palembang. Itu senengnya sudah. "Pak Oni baru kali ini. Pak Oni bawa oleh-oleh buat kita sendiri." Berarti kita kan ngasih pekerjaan ke mereka. Alhamdulillah mereka juga sama kita lebih. Iya kerjaan saya dibantuin. Jadi ringan kerjaan saya. Iya, tapi kan kayak gitu. Jual.

S: Pak Oni, lu kan di perusahaan yang lama kan jadi,

O: *User*-nya itu leader. Oh. Proyek-proyek itu kan jadi leader. Nah itu, aku bawain. "Sudah banyak teman-teman Pak Oni ke sini. Baru Pak Oni ke sini. Bawain." Dan dia buat gitu, "Wah enggak seberapa Pak." "Baru kali teman-teman saya ngomong semuanya." Nah itu, bawa kita tuh. Apa ya, jangan ini lah kalau kita soal, untuk pendekatan-pendekatan. Bukan-bukan nyoba, bukan. Kopi. Bawain kopi, bubuk, asap palepan. Bawain kerupuk. Ya kita makan sama-sama. Mereka tuh udah seneng. Kayak kemarin. "Oh kamu kemarin makan-makan lah ikut dia."

S: Yang mana Pak itu?

O: Makan-makan ikan. Hari Jumat kemarin, minggu kemarin.

S: Di Sepon?

O: Iya, Sepon. Enggak ikut ya. Kalian kemarin ke mana ya? Kalian kemarin ini kayaknya. Kalian itu ikut di... sama pembentukan kemarin. Lupa saya juga. Yang gitu-gitu ya. Yang tela-tela kan. Iya, yang tela-tela gitu. Gitu. Besok aku ke sini

lagi. Dan di sini kamu dia bawa minyak. "Oh iya Pak? Oh iya, jadi. Bawa kopi." Bawa kopi itu kan. "Wah gitu lah." Sambil.

S: Gimana Pak? Cara lain? Gimana Pak?

O: Iya kan. Bawa beli kan. Yang aku dapat ceki, dari imam kemarin kan. Dapat ceki kan. Aku juga dapat ceki. Cuma sedikit. Anda bawa. "Tolong belikan. Kita makan sama-sama." "Wah senang ya." Ada. Ada. Ada ikan. Ada kelapa mudanya, sirupnya. Mereka ini mereka. "Buat apa gitu Pak?" Iya. Itu namanya pendekatan. Iya. Supaya makan juga ikan. Nah dari situlah. Kalau sudah pendekatannya udah bagus. Kita mencapai ini. "Ayo kerja ya semangat ya. Kerja ya dengan iya." Dari satu, dari situ.

S: Walau mau nyuruh apa-apa enak itu ya Pak.

O: Enggak lagi dia malu. Kalau tidak dilakukan dengan rasa malu. Karena aku tuh juga, aku dapat. "Eh kenapa?" Ya tetap kerja. Karena itu udah sama aku kan. "Kerjaan tuh ada enggak ada sayang." Ya tetap kerja. Karena kita tahu jawabnya kerjaan. Ya pokoknya. Kayak tadi. Jangan. Indah. Jangan. Iya. Kita harus semangat. Kenapa sih orang bisa. Kenapa pun. Itu untuk di mana dunia kita sendiri. Insya Allah. Apa sih yang bisa kita lakukan. Semua itu bisa. Karena kita punya hati dan pikiran. Bisa. Hanya nanti itu enggak ada kemauan. "Ah cukup lah kerjasama di sini aja." Jangan. Jangan. Jangan merasa. Merasa. Merasa puas. Kita akan di *start* di situ. Dan kita akan tertinggal. Benar. Kalau kita merasa cukup dan puas dengan situ. Kita *start* di situ. Kita merasa tertinggal. Itulah yang nanti baru. Penyesalan. Di akhir. Di akhir. "Kenapa sih. Kok nak di. Ini. Kerjaan cuma ini aja." Kadang-kadang kita udah *start* di situ. "Ah udah cukup di sini aja." Karena pekerjaan ini kan bukan kita yang menilai. Orang lain menilai atas sendiri. Kalau kita terpengalupasi terus kerjaan. Atasanya enggak. Enggak ada kemungkinan. "Jadi aku bisa di sini." Karena menilai atasan. Menilai kan dari orang. Kita. Jangan kita merasa cukup kerjaan. "Ah. Tinggalnya udah cukup." Kita akan *start* di situ. Terlena kita. *Start* di situ. Begitu *start* di situ. Ada yang baru naik. Ada yang baru. Baru kita bisa. Misal. Iya. Ya. Aku berjadu dulu. Kalau untuk pekerjaan aku.

Merasa. Enggak puas. Asal pekerjaan aku juga. Merasa aku enggak puas. Hmm. Iya. Karena kita akan terus berpengalaman. Kadang-kadang aku sejarah lapangan. Karena pagi tadi. Merasa enggak puas. "Ah. Ada janggal." Masa ke lapangan. Harus ke lapangan. Begitu. Kalau kita berpikir, "Eh sudah. Cukup lah. Sudah di sini aja." Nah jika cukup di sini aja. Udah *start*. Kita tetikkan. Ada yang. Orang lebih dari kita. Kita baru merasa. Cukup. Sini-sini di sini aja ya. Nah lihat. Motif wasit. Semangat. Semangat. Iya. Jangan minum. Itu aja. Aduh. Semangat. Jangan minum. Jangan minum. Iya. Teman-teman ini. Banyak. "Wah kok ini terus. Bisa kerja di sini. Kalian enggak mau. Kalian cuma di situ aja." Biasanya di sini. Baru tadi. Jangan minum. Jangan minum.

Transkrip wawancara dengan pekerja lapangan

1. Transkrip Wawancara Responden Ahmad (A)

Bagian: Kedisiplinan

S: Menurut Bapak, apakah keberadaan CCTV membuat lebih disiplin terhadap jam masuk kerja?

A: Menurut saya, tidak terlalu. Disiplin itu lebih ke tanggung jawab pribadi, jadi CCTV tidak banyak berpengaruh.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mengikuti aturan istirahat yang ditentukan?

A: Tidak juga, saya tetap istirahat sesuai kebutuhan saya, bukan semata-mata karena CCTV.

S: Bagaimana dengan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya CCTV?

A: Saya kurang merasakannya. Target kerja tetap harus selesai, ada CCTV atau tidak.

S: Apakah Bapak lebih konsisten dalam melaksanakan tugas tanpa melanggar aturan perusahaan dengan adanya CCTV?

A: Ya, cukup. Kadang teringat juga kalau ada pengawasan, jadi lebih hati-hati.

S: Apakah CCTV membuat lebih fokus pada pekerjaan daripada melakukan aktivitas tidak relevan?

A: Lumayan. Rasanya segan kalau mau melakukan hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

S: Apakah CCTV membantu mengurangi kebiasaan absen tanpa alasan yang jelas?

A: Bisa dibilang iya, meski saya sendiri jarang absen tanpa alasan.

S: Apakah keberadaan CCTV membuat pengawasan langsung dari atasan menjadi berkurang?

A: Iya, saya merasa begitu. Pengawas tidak perlu sering-sering turun langsung.

S: Menurut Bapak, apakah pengawasan CCTV meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan?

A: Cukup iya. Walau kembali lagi, tanggung jawab itu ada pada diri sendiri.

Bagian: Perilaku Sosial

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja?

A: Ya, saya jadi agak lebih hati-hati dalam bicara.

S: Apakah Bapak merasa lebih sopan dan profesional ketika diawasi CCTV?

A: Tidak juga, saya memang sudah berusaha sopan sejak awal.

S: Apakah keberadaan CCTV mengurangi konflik atau perbedaan pendapat yang tidak produktif?

A: Saya rasa tidak terlalu, perbedaan pendapat tetap saja bisa muncul.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih terdorong membantu rekan kerja yang butuh bantuan?

A: Saya pikir tidak terlalu, saya bantu rekan kerja bukan karena kamera.

S: Apakah Bapak lebih menjaga etika kerja di area yang diawasi CCTV?

A: Ya, cukup terasa. Karena tahu ada pengawasan.

S: Apakah Bapak merasa lebih nyaman bekerja sama dengan rekan di bawah pengawasan CCTV?

A: Tidak juga, saya biasa saja.

S: Apakah CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis?

A: Saya rasa tidak banyak pengaruhnya. Hubungan kerja tergantung orangnya.

S: Apakah Bapak jadi menghindari interaksi yang tidak terkait pekerjaan di area CCTV?

A: Ya, lumayan. Jadi lebih fokus ke kerja saja.

S: Apakah Bapak merasa CCTV memberi keadilan dalam penilaian perilaku di tempat kerja?

A: Ya, cukup adil. Karena semua orang diawasi sama rata.

Bagian: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

S: Apakah Bapak selalu menggunakan APD sesuai standar di area CCTV?

A: Iya, meskipun sebenarnya saya pakai APD karena aturan, bukan semata CCTV.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih waspada terhadap potensi bahaya di tempat kerja?

A: Tidak terlalu, kewaspadaan sudah jadi kebiasaan.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mematuhi semua prosedur keselamatan?

A: Tidak juga, prosedur tetap harus dipatuhi meskipun tanpa kamera.

S: Apakah Bapak merasa lebih aman bekerja di area yang diawasi CCTV?

A: Cukup iya, ada rasa lebih tenang.

S: Apakah CCTV membantu mengidentifikasi dan mencegah risiko kecelakaan?

A: Tidak begitu, menurut saya yang lebih penting adalah kesadaran pekerjanya.

S: Apakah Bapak lebih berhati-hati dalam pekerjaan berisiko tinggi karena adanya CCTV?

A: Ya, lumayan. Rasanya diawasi jadi lebih fokus.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih sadar pentingnya menjaga kesehatan saat bekerja?

A: Tidak juga, kesehatan itu kesadaran pribadi.

S: Apakah CCTV membantu Bapak tidak melanggar batas-batas keselamatan kerja?

A: Ya, cukup. Karena terasa ada pengawasan.

S: Apakah pengawasan CCTV memberi rasa tanggung jawab tambahan terhadap keselamatan rekan kerja?

A: Tidak begitu, saya rasa itu kembali ke masing-masing orang.

S: Apakah CCTV membantu Bapak lebih memperhatikan tata tertib terkait K3?

A: Ya, cukup. Karena setiap gerakan terekam, jadi saya lebih hati-hati.

2. Transkrip Wawancara Responden M. Saleh (M)

Bagian: Kedisiplinan

S: Menurut Bapak, apakah keberadaan CCTV membuat lebih disiplin terhadap jam masuk kerja?

M: Iya, saya sangat setuju. Dengan adanya CCTV, saya lebih berhati-hati soal waktu masuk. Rasanya tidak enak kalau sampai terlambat karena semua terekam.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mengikuti aturan istirahat yang ditentukan?

M: Betul, saya memang jadi lebih taat jam istirahat. Kalau terlalu lama, pasti kelihatan di kamera.

S: Bagaimana dengan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya CCTV?

M: Jelas ada. Saya jadi lebih bersemangat menyelesaikan pekerjaan sesuai target, karena merasa selalu diawasi.

S: Apakah Bapak lebih konsisten dalam melaksanakan tugas tanpa melanggar aturan perusahaan dengan adanya CCTV?

M: Ya, CCTV mengingatkan saya untuk patuh pada aturan. Kalau ada niat melanggar, rasanya jadi sungkan.

S: Apakah CCTV membuat lebih fokus pada pekerjaan daripada melakukan aktivitas tidak relevan?

M: Benar sekali. Saya tidak berani main-main atau melakukan hal di luar pekerjaan.

S: Apakah CCTV membantu mengurangi kebiasaan absen tanpa alasan yang jelas?

M: Iya, sudah pasti. Rasanya tidak mungkin bisa sembarangan absen, karena semua terpantau.

S: Apakah keberadaan CCTV membuat pengawasan langsung dari atasan menjadi berkurang?

M: Ya, atasan jadi tidak perlu selalu ada di lapangan. Pengawasan tetap berjalan lewat kamera.

S: Menurut Bapak, apakah pengawasan CCTV meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan?

M: Tentu. Saya merasa lebih bertanggung jawab karena setiap tindakan bisa terlihat jelas.

Bagian: Perilaku Sosial

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja?

M: Iya, saya jadi lebih memilih kata-kata. Tidak enak kalau kedengaran kasar atau kurang sopan.

S: Apakah Bapak merasa lebih sopan dan profesional ketika diawasi CCTV?

M: Betul, saya otomatis menjaga sikap agar tetap profesional.

S: Apakah keberadaan CCTV mengurangi konflik atau perbedaan pendapat yang tidak produktif?

M: Sangat terasa. Orang-orang jadi lebih tenang dan tidak mudah ribut.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih terdorong membantu rekan kerja yang butuh bantuan?

M: Ya, saya merasa lebih terpanggil untuk saling bantu.

S: Apakah Bapak lebih menjaga etika kerja di area yang diawasi CCTV?

M: Benar, karena semua perilaku kita bisa dinilai lewat rekaman.

S: Apakah Bapak merasa lebih nyaman bekerja sama dengan rekan di bawah pengawasan CCTV?

M: Iya, jadi lebih nyaman. Ada rasa semua orang jaga sikap.

S: Apakah CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis?

M: Betul sekali, suasananya lebih kondusif dan rukun.

S: Apakah Bapak jadi menghindari interaksi yang tidak terkait pekerjaan di area CCTV?

M: Ya, saya cenderung membatasi obrolan yang tidak penting.

S: Apakah Bapak merasa CCTV memberi keadilan dalam penilaian perilaku di tempat kerja?

M: Iya, CCTV memberi keadilan. Tidak ada yang bisa pilih kasih.

Bagian: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

S: Apakah Bapak selalu menggunakan APD sesuai standar di area CCTV?

M: Iya, saya jadi lebih rajin pakai APD. Kalau tidak, bisa langsung ketahuan.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih waspada terhadap potensi bahaya di tempat kerja?

M: Betul, saya jadi lebih hati-hati melihat sekitar.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mematuhi semua prosedur keselamatan?

M: Sangat setuju. CCTV jadi pengingat untuk tidak lengah.

S: Apakah Bapak merasa lebih aman bekerja di area yang diawasi CCTV?

M: Ya, saya merasa lebih tenang karena tahu ada pemantauan.

S: Apakah CCTV membantu mengidentifikasi dan mencegah risiko kecelakaan?

M: Iya, menurut saya itu salah satu manfaat terbesar CCTV.

S: Apakah Bapak lebih berhati-hati dalam pekerjaan berisiko tinggi karena adanya CCTV?

M: Betul sekali, saya jadi lebih teliti.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih sadar pentingnya menjaga kesehatan saat bekerja?

M: Ya, saya merasa lebih sadar akan hal itu.

S: Apakah CCTV membantu Bapak tidak melanggar batas-batas keselamatan kerja?

M: Iya, kamera itu bikin kita tidak berani sembarangan.

S: Apakah pengawasan CCTV memberi rasa tanggung jawab tambahan terhadap keselamatan rekan kerja?

M: Tentu saja, saya jadi merasa ikut menjaga keselamatan teman.

S: Apakah CCTV membantu Bapak lebih memperhatikan tata tertib terkait K3?

M: Ya, jelas. Semua gerakan harus sesuai aturan.

3. Transkrip Wawancara Responden Paulus (P)

Bagian: Kedisiplinan

S: Menurut Bapak, apakah keberadaan CCTV membuat lebih disiplin terhadap jam masuk kerja?

P: Menurut saya, tidak sepenuhnya. Ada pengaruh, tapi tidak besar. Disiplin lebih kepada kebiasaan pribadi.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mengikuti aturan istirahat yang ditentukan?

P: Ya, cukup terasa. Saya jadi berusaha menyesuaikan waktu istirahat agar tidak tampak melanggar aturan.

S: Bagaimana dengan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya CCTV?

P: Iya, saya setuju. Ada rasa terdorong untuk lebih tepat waktu, karena merasa diawasi.

S: Apakah Bapak lebih konsisten dalam melaksanakan tugas tanpa melanggar aturan perusahaan dengan adanya CCTV?

P: Betul. Saya menjadi lebih berhati-hati agar tidak menyalahi aturan.

S: Apakah CCTV membuat lebih fokus pada pekerjaan daripada melakukan aktivitas tidak relevan?

P: Ya, benar. CCTV membantu saya lebih konsentrasi pada pekerjaan.

S: Apakah CCTV membantu mengurangi kebiasaan absen tanpa alasan yang jelas?

P: Iya, tentu. Dengan adanya CCTV, sulit untuk beralasan tanpa bukti.

S: Apakah keberadaan CCTV membuat pengawasan langsung dari atasan menjadi berkurang?

P: Ya, cukup berkurang. Karena pengawasan sudah digantikan oleh kamera.

S: Menurut Bapak, apakah pengawasan CCTV meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan?

P: Benar, ada rasa tanggung jawab tambahan karena semua aktivitas terekam.

Bagian: Perilaku Sosial

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja?

P: Ya, betul. Saya lebih memilih kata-kata agar tetap pantas.

S: Apakah Bapak merasa lebih sopan dan profesional ketika diawasi CCTV?

P: Saya setuju. Adanya kamera membuat saya menjaga sikap profesional.

S: Apakah keberadaan CCTV mengurangi konflik atau perbedaan pendapat yang tidak produktif?

P: Menurut saya iya, cukup mengurangi. Orang jadi lebih tenang.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih terdorong membantu rekan kerja yang butuh bantuan?

P: Ya, ada dorongan tambahan. Membantu rekan kerja jadi lebih terlihat positif.

S: Apakah Bapak lebih menjaga etika kerja di area yang diawasi CCTV?

P: Ya, saya berusaha untuk selalu menjaga etika.

S: Apakah Bapak merasa lebih nyaman bekerja sama dengan rekan di bawah pengawasan CCTV?

P: Menurut saya cukup nyaman. Karena semua orang lebih tertib.

S: Apakah CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis?

P: Ya, saya setuju. Situasi kerja menjadi lebih kondusif.

S: Apakah Bapak jadi menghindari interaksi yang tidak terkait pekerjaan di area CCTV?

P: Benar, saya lebih membatasi diri untuk fokus pada tugas.

S: Apakah Bapak merasa CCTV memberi keadilan dalam penilaian perilaku di tempat kerja?

P: Saya setuju. CCTV membuat penilaian lebih objektif.

Bagian: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

S: Apakah Bapak selalu menggunakan APD sesuai standar di area CCTV?

P: Ya, saya patuhi aturan APD. Kamera membuat saya lebih konsisten.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih waspada terhadap potensi bahaya di tempat kerja?

P: Ya, cukup. Saya lebih memperhatikan lingkungan sekitar.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mematuhi semua prosedur keselamatan?

P: Iya, benar. CCTV menjadi pengingat tambahan.

S: Apakah Bapak merasa lebih aman bekerja di area yang diawasi CCTV?

P: Betul, ada rasa aman lebih tinggi.

S: Apakah CCTV membantu mengidentifikasi dan mencegah risiko kecelakaan?

P: Menurut saya iya, karena bisa segera terlihat kalau ada potensi bahaya.

S: Apakah Bapak lebih berhati-hati dalam pekerjaan berisiko tinggi karena adanya CCTV?

P: Ya, saya lebih teliti dan berhati-hati.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih sadar pentingnya menjaga kesehatan saat bekerja?

P: Ya, ada kesadaran tambahan.

S: Apakah CCTV membantu Bapak tidak melanggar batas-batas keselamatan kerja?

P: Betul. Saya jadi lebih disiplin dalam mematuhi batasan.

S: Apakah pengawasan CCTV memberi rasa tanggung jawab tambahan terhadap keselamatan rekan kerja?

P: Ya, saya merasa lebih peduli terhadap rekan.

S: Apakah CCTV membantu Bapak lebih memperhatikan tata tertib terkait K3?

P: Iya, CCTV membuat saya lebih taat terhadap aturan K3.

4. Transkrip Wawancara Responden Rudiansyah (R)

Bagian: Kedisiplinan

S: Menurut Bapak, apakah keberadaan CCTV membuat lebih disiplin terhadap jam masuk kerja?

R: Hehe, kalau soal itu, saya rasa nggak terlalu, Bu. Disiplin mah harus dari diri sendiri, kamera nggak selalu bisa bikin kita rajin.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mengikuti aturan istirahat yang ditentukan?

R: Jujur aja, saya masih sering ikuti rasa lapar daripada kamera. Tapi ya, lumayan ngingetin biar nggak kelewatan.

S: Bagaimana dengan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya CCTV?

R: Hmm, nggak terlalu, sih. Kalau kerjaan banyak, mau ada kamera atau nggak, tetep aja dikerjain.

S: Apakah Bapak lebih konsisten dalam melaksanakan tugas tanpa melanggar aturan perusahaan dengan adanya CCTV?

R: Ya, cukup lah. Kadang kalau inget ada kamera, saya jadi lebih hati-hati biar nggak kelihatan aneh.

S: Apakah CCTV membuat lebih fokus pada pekerjaan daripada melakukan aktivitas tidak relevan?

R: Betul juga. Mau iseng kadang jadi mikir dua kali, takut ketangkep kamera.

S: Apakah CCTV membantu mengurangi kebiasaan absen tanpa alasan yang jelas?

R: Saya sih jarang bolos, Bu. Tapi ya, kamera bikin kita segan kalau mau coba-coba.

S: Apakah keberadaan CCTV membuat pengawasan langsung dari atasan menjadi berkurang?

R: Iya, kayaknya begitu. Bos nggak perlu sering nongol, tinggal pantau dari monitor.

S: Menurut Bapak, apakah pengawasan CCTV meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan?

R: Ya, cukup lah. Rasanya kayak ada mata tambahan yang ngawasिन.

Bagian: Perilaku Sosial

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja?

R: Hehe, iya, jadi nggak sembarangan nyeletuk. Takut ketangkep kalau ngomong kasar.

S: Apakah Bapak merasa lebih sopan dan profesional ketika diawasi CCTV?

R: Iya juga sih, kamera bikin kita jaga sikap.

S: Apakah keberadaan CCTV mengurangi konflik atau perbedaan pendapat yang tidak produktif?

R: Bisa dibilang iya. Orang jadi lebih nahan emosi, takut kelihatan di kamera lagi ngamuk.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih terdorong membantu rekan kerja yang butuh bantuan?

R: Ya, lumayan. Kalau kelihatan cuek kan jelek juga rekamannya.

S: Apakah Bapak lebih menjaga etika kerja di area yang diawasi CCTV?

R: Betul, jadi lebih sopan.

S: Apakah Bapak merasa lebih nyaman bekerja sama dengan rekan di bawah pengawasan CCTV?

R: Hmm, biasa aja. Tapi ya jadi lebih tertib sih.

S: Apakah CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis?

R: Iya, lumayan adem suasananya, nggak banyak ribut.

S: Apakah Bapak jadi menghindari interaksi yang tidak terkait pekerjaan di area CCTV?

R: Betul, jadi kalau ngobrol ya seperlunya aja.

S: Apakah Bapak merasa CCTV memberi keadilan dalam penilaian perilaku di tempat kerja?

R: Iya, adil lah. Kamera nggak bisa bohong, semua sama rata.

Bagian: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

S: Apakah Bapak selalu menggunakan APD sesuai standar di area CCTV?

R: Iya dong, kalau nggak pakai bisa malu sendiri kalau ketangkep kamera.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih waspada terhadap potensi bahaya di tempat kerja?

R: Ya, cukup lah. Jadi lebih aware aja.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mematuhi semua prosedur keselamatan?

R: Iya, soalnya kalau nggak, pasti ketahuan.

S: Apakah Bapak merasa lebih aman bekerja di area yang diawasi CCTV?

R: Betul, ada rasa lebih aman, kayak ada yang ngawasin terus.

S: Apakah CCTV membantu mengidentifikasi dan mencegah risiko kecelakaan?

R: Iya juga. Kalau ada kejadian, bisa cepat ketahuan.

S: Apakah Bapak lebih berhati-hati dalam pekerjaan berisiko tinggi karena adanya CCTV?

R: Ya, lumayan. Kalau kerja sembarangan bisa malu sendiri.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih sadar pentingnya menjaga kesehatan saat bekerja?

R: Hahaha, iya juga. Jadi inget jaga diri biar nggak kelihatan teledor.

S: Apakah CCTV membantu Bapak tidak melanggar batas-batas keselamatan kerja?

R: Iya, bikin kita segan kalau mau melanggar.

S: Apakah pengawasan CCTV memberi rasa tanggung jawab tambahan terhadap keselamatan rekan kerja?

R: Ya, ada. Rasanya kayak kita sama-sama jaga bareng.

S: Apakah CCTV membantu Bapak lebih memperhatikan tata tertib terkait K3?

R: Iya, bener. Karena semua aktivitas bisa dipantau.

5. Transkrip Wawancara Responden Hendri Gunawan (H)

Bagian: Kedisiplinan

S: Menurut Bapak, apakah keberadaan CCTV membuat lebih disiplin terhadap jam masuk kerja?

H: Hmm... ya mungkin ada pengaruhnya, tapi menurut saya tidak terlalu besar juga.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mengikuti aturan istirahat yang ditentukan?

H: Kayaknya iya, lumayan bikin saya lebih perhatiin jam.

S: Bagaimana dengan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya CCTV?

H: Ya... cukup membantu. Ada dorongan lebih, walau bukan faktor utama.

S: Apakah Bapak lebih konsisten dalam melaksanakan tugas tanpa melanggar aturan perusahaan dengan adanya CCTV?

H: Mungkin iya, karena saya jadi lebih hati-hati.

S: Apakah CCTV membuat lebih fokus pada pekerjaan daripada melakukan aktivitas tidak relevan?

H: Ya, kadang jadi lebih fokus. Walaupun kalau lagi capek, ya tetep aja susah.

S: Apakah CCTV membantu mengurangi kebiasaan absen tanpa alasan yang jelas?

H: Kayaknya iya, karena nggak bisa sembarangan.

S: Apakah keberadaan CCTV membuat pengawasan langsung dari atasan menjadi berkurang?

H: Hmm, bisa jadi. Rasanya pengawas nggak harus selalu ada di lapangan.

S: Menurut Bapak, apakah pengawasan CCTV meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan?

H: Ya, cukup. Jadi lebih merasa diperhatikan.

Bagian: Perilaku Sosial

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja?

H: Iya, mungkin jadi lebih jaga omongan.

S: Apakah Bapak merasa lebih sopan dan profesional ketika diawasi CCTV?

H: Ya, cukup. Walau sebenarnya tanpa kamera pun saya berusaha sopan.

S: Apakah keberadaan CCTV mengurangi konflik atau perbedaan pendapat yang tidak produktif?

H: Mungkin iya, karena orang lebih menahan diri.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih terdorong membantu rekan kerja yang butuh bantuan?

H: Ya, bisa dibilang begitu.

S: Apakah Bapak lebih menjaga etika kerja di area yang diawasi CCTV?

H: Iya, lumayan terasa.

S: Apakah Bapak merasa lebih nyaman bekerja sama dengan rekan di bawah pengawasan CCTV?

H: Ya, mungkin lebih nyaman, karena semua lebih tertib.

S: Apakah CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis?

H: Kayaknya iya, suasana jadi lebih tenang.

S: Apakah Bapak jadi menghindari interaksi yang tidak terkait pekerjaan di area CCTV?

H: Iya, saya lebih banyak membatasi diri.

S: Apakah Bapak merasa CCTV memberi keadilan dalam penilaian perilaku di tempat kerja?

H: Ya, cukup adil menurut saya.

Bagian: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

S: Apakah Bapak selalu menggunakan APD sesuai standar di area CCTV?

H: Iya, saya usahakan. Kamera bikin saya lebih disiplin.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih waspada terhadap potensi bahaya di tempat kerja?

H: Ya, mungkin lebih waspada, meski kewaspadaan itu tergantung orang juga.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mematuhi semua prosedur keselamatan?

H: Iya, cukup jadi pengingat tambahan.

S: Apakah Bapak merasa lebih aman bekerja di area yang diawasi CCTV?

H: Ya, lumayan lebih aman rasanya.

S: Apakah CCTV membantu mengidentifikasi dan mencegah risiko kecelakaan?

H: Mungkin iya, karena bisa cepat ketahuan kalau ada masalah.

S: Apakah Bapak lebih berhati-hati dalam pekerjaan berisiko tinggi karena adanya CCTV?

H: Iya, saya jadi lebih hati-hati.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih sadar pentingnya menjaga kesehatan saat bekerja?

H: Ya, cukup. Walau itu juga tergantung diri sendiri.

S: Apakah CCTV membantu Bapak tidak melanggar batas-batas keselamatan kerja?

H: Iya, saya merasa lebih segan untuk melanggar aturan.

S: Apakah pengawasan CCTV memberi rasa tanggung jawab tambahan terhadap keselamatan rekan kerja?

H: Ya, mungkin ada pengaruhnya.

S: Apakah CCTV membantu Bapak lebih memperhatikan tata tertib terkait K3?

H: Iya, saya jadi lebih berhati-hati soal tata tertib.

6. Transkrip Wawancara Responden Nasarudin (N)

Bagian: Kedisiplinan

S: Menurut Bapak, apakah keberadaan CCTV membuat lebih disiplin terhadap jam masuk kerja?

N: Ya, tentu saja! CCTV benar-benar membuat saya lebih disiplin. Rasanya tidak enak kalau sampai terlambat, karena pasti terekam jelas.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mengikuti aturan istirahat yang ditentukan?

N: Betul sekali. Saya selalu berusaha tepat waktu ketika istirahat, karena ada rekaman yang bisa jadi bukti.

S: Bagaimana dengan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya CCTV?

N: Sangat memotivasi. Saya merasa selalu diawasi, sehingga semangat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meningkat.

S: Apakah Bapak lebih konsisten dalam melaksanakan tugas tanpa melanggar aturan perusahaan dengan adanya CCTV?

N: Ya, jelas. Kamera membuat saya lebih berhati-hati dan taat aturan.

S: Apakah CCTV membuat lebih fokus pada pekerjaan daripada melakukan aktivitas tidak relevan?

N: Betul. Saya jadi lebih konsentrasi, tidak ingin terlihat melakukan hal di luar pekerjaan.

S: Apakah CCTV membantu mengurangi kebiasaan absen tanpa alasan yang jelas?

N: Sangat membantu. Rasanya mustahil bisa absen sembarangan dengan adanya CCTV.

S: Apakah keberadaan CCTV membuat pengawasan langsung dari atasan menjadi berkurang?

N: Ya, betul. Atasan tidak harus selalu hadir, karena kamera sudah cukup mengawasi.

S: Menurut Bapak, apakah pengawasan CCTV meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan?

N: Tentu saja. Saya merasa jauh lebih bertanggung jawab, karena semua aktivitas tercatat.

Bagian: Perilaku Sosial

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja?

N: Ya, sangat. Saya lebih memilih kata-kata yang sopan.

S: Apakah Bapak merasa lebih sopan dan profesional ketika diawasi CCTV?

N: Betul. Saya berusaha menjaga sikap agar tetap profesional.

S: Apakah keberadaan CCTV mengurangi konflik atau perbedaan pendapat yang tidak produktif?

N: Ya, konflik berkurang. Semua orang lebih menahan diri.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih terdorong membantu rekan kerja yang butuh bantuan?

N: Tentu saja. Saya merasa lebih semangat membantu ketika tahu ada pengawasan.

S: Apakah Bapak lebih menjaga etika kerja di area yang diawasi CCTV?

N: Ya, jelas sekali. Etika kerja semakin kuat dengan adanya CCTV.

S: Apakah Bapak merasa lebih nyaman bekerja sama dengan rekan di bawah pengawasan CCTV?

N: Betul. Suasana kerja lebih aman dan nyaman.

S: Apakah CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis?

N: Ya, sangat membantu. Lingkungan kerja jadi lebih rukun.

S: Apakah Bapak jadi menghindari interaksi yang tidak terkait pekerjaan di area CCTV?

N: Ya, tentu. Saya lebih fokus ke pekerjaan.

S: Apakah Bapak merasa CCTV memberi keadilan dalam penilaian perilaku di tempat kerja?

N: Betul sekali. Kamera membuat semua orang diperlakukan sama.

Bagian: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

S: Apakah Bapak selalu menggunakan APD sesuai standar di area CCTV?

N: Ya, selalu. CCTV membuat saya lebih disiplin pakai APD.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih waspada terhadap potensi bahaya di tempat kerja?

N: Betul. Saya lebih waspada karena tahu setiap kelalaian bisa terlihat.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mematuhi semua prosedur keselamatan?

N: Tentu saja. Saya sangat patuh karena ada pengawasan.

S: Apakah Bapak merasa lebih aman bekerja di area yang diawasi CCTV?

N: Ya, saya merasa lebih aman dan tenang.

S: Apakah CCTV membantu mengidentifikasi dan mencegah risiko kecelakaan?

N: Betul sekali. Kamera bisa menangkap potensi bahaya lebih cepat.

S: Apakah Bapak lebih berhati-hati dalam pekerjaan berisiko tinggi karena adanya CCTV?

N: Ya, saya jauh lebih teliti dalam pekerjaan berisiko.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih sadar pentingnya menjaga kesehatan saat bekerja?

N: Tentu. Saya merasa lebih peduli pada kesehatan.

S: Apakah CCTV membantu Bapak tidak melanggar batas-batas keselamatan kerja?

N: Ya, benar. Saya jadi lebih disiplin soal batas keselamatan.

S: Apakah pengawasan CCTV memberi rasa tanggung jawab tambahan terhadap keselamatan rekan kerja?

N: Tentu saja. Saya merasa ikut bertanggung jawab menjaga rekan kerja.

S: Apakah CCTV membantu Bapak lebih memperhatikan tata tertib terkait K3?

N: Ya, jelas. CCTV membuat saya selalu ingat pada tata tertib.

7. Transkrip Wawancara Responden Jefrian (J)

Bagian: Kedisiplinan

S: Menurut Bapak, apakah keberadaan CCTV membuat lebih disiplin terhadap jam masuk kerja?

J: Ya, jelas. CCTV bikin saya lebih disiplin soal waktu.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mengikuti aturan istirahat yang ditentukan?

J: Iya, saya ikut jam istirahat sesuai aturan.

S: Bagaimana dengan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya CCTV?

J: Ada. Saya lebih terpacu menyelesaikan kerjaan tepat waktu.

S: Apakah Bapak lebih konsisten dalam melaksanakan tugas tanpa melanggar aturan perusahaan dengan adanya CCTV?

J: Ya, saya jadi lebih hati-hati.

S: Apakah CCTV membuat lebih fokus pada pekerjaan daripada melakukan aktivitas tidak relevan?

J: Betul. Saya lebih konsentrasi kerja.

S: Apakah CCTV membantu mengurangi kebiasaan absen tanpa alasan yang jelas?

J: Ya, absen sembarangan jadi berkurang.

S: Apakah keberadaan CCTV membuat pengawasan langsung dari atasan menjadi berkurang?

J: Iya, atasan nggak harus sering turun.

S: Menurut Bapak, apakah pengawasan CCTV meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan?

J: Ya, saya merasa lebih bertanggung jawab.

Bagian: Perilaku Sosial

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja?

J: Iya, saya lebih jaga bicara.

S: Apakah Bapak merasa lebih sopan dan profesional ketika diawasi CCTV?

J: Ya, saya jadi lebih profesional.

S: Apakah keberadaan CCTV mengurangi konflik atau perbedaan pendapat yang tidak produktif?

J: Iya, konflik jadi lebih jarang.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih terdorong membantu rekan kerja yang butuh bantuan?

J: Ya, saya lebih cepat bantu.

S: Apakah Bapak lebih menjaga etika kerja di area yang diawasi CCTV?

J: Betul, saya jaga etika kerja.

S: Apakah Bapak merasa lebih nyaman bekerja sama dengan rekan di bawah pengawasan CCTV?

J: Iya, lebih nyaman.

S: Apakah CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis?

J: Ya, suasana kerja lebih rukun.

S: Apakah Bapak jadi menghindari interaksi yang tidak terkait pekerjaan di area CCTV?

J: Iya, saya batasi interaksi.

S: Apakah Bapak merasa CCTV memberi keadilan dalam penilaian perilaku di tempat kerja?

J: Betul, kamera bikin lebih adil.

Bagian: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

S: Apakah Bapak selalu menggunakan APD sesuai standar di area CCTV?

J: Ya, saya selalu pakai APD.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih waspada terhadap potensi bahaya di tempat kerja?

J: Iya, saya lebih waspada.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mematuhi semua prosedur keselamatan?

J: Ya, lebih taat aturan.

S: Apakah Bapak merasa lebih aman bekerja di area yang diawasi CCTV?

J: Iya, lebih aman.

S: Apakah CCTV membantu mengidentifikasi dan mencegah risiko kecelakaan?

J: Ya, sangat membantu.

S: Apakah Bapak lebih berhati-hati dalam pekerjaan berisiko tinggi karena adanya CCTV?

J: Iya, saya lebih hati-hati.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih sadar pentingnya menjaga kesehatan saat bekerja?

J: Ya, saya lebih sadar.

S: Apakah CCTV membantu Bapak tidak melanggar batas-batas keselamatan kerja?

J: Betul, saya jadi lebih disiplin.

S: Apakah pengawasan CCTV memberi rasa tanggung jawab tambahan terhadap keselamatan rekan kerja?

J: Iya, saya ikut merasa bertanggung jawab.

S: Apakah CCTV membantu Bapak lebih memperhatikan tata tertib terkait K3?

J: Ya, saya lebih tertib.

8. Transkrip Wawancara Responden Wahyudi (W)

Bagian: Kedisiplinan

S: Menurut Bapak, apakah keberadaan CCTV membuat lebih disiplin terhadap jam masuk kerja?

W: Iya, saya merasa begitu. Dulu sebelum ada CCTV, kadang saya datang mepet jam masuk. Tapi setelah tahu ada kamera, saya usahakan datang lebih awal. Rasanya lebih aman kalau sudah stand by sebelum waktu kerja dimulai.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mengikuti aturan istirahat yang ditentukan?

W: Betul. Saya biasanya dulu suka molor sedikit kalau istirahat. Tapi dengan CCTV, saya pikir lebih baik tepat waktu, biar nggak terlihat melanggar.

S: Bagaimana dengan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya CCTV?

W: Ya, jelas ada. Contohnya, kalau ada pekerjaan yang harus selesai sore itu, saya jadi lebih serius menyelesaikannya karena tahu progres saya bisa dipantau.

S: Apakah Bapak lebih konsisten dalam melaksanakan tugas tanpa melanggar aturan perusahaan dengan adanya CCTV?

W: Iya, saya jadi lebih disiplin. Walaupun sebenarnya tanpa kamera pun harusnya begitu, tapi CCTV membuat saya lebih konsisten.

S: Apakah CCTV membuat lebih fokus pada pekerjaan daripada melakukan aktivitas tidak relevan?

W: Benar sekali. Misalnya dulu kadang ngobrol panjang sama teman, sekarang lebih terbatas. Jadi lebih fokus ke kerjaan.

S: Apakah CCTV membantu mengurangi kebiasaan absen tanpa alasan yang jelas?

W: Betul, karena kalau absen sembarangan pasti bisa ketahuan. Jadi lebih hati-hati.

S: Apakah keberadaan CCTV membuat pengawasan langsung dari atasan menjadi berkurang?

W: Ya, sekarang pengawas nggak harus sering datang, cukup pantau lewat kamera.

S: Menurut Bapak, apakah pengawasan CCTV meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan?

W: Iya, saya merasa lebih bertanggung jawab. Contohnya, saya jadi lebih berhati-hati dalam setiap detail pekerjaan.

Bagian: Perilaku Sosial

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja?

W: Iya, saya jadi lebih memilih kata. Kalau dulu bercanda agak bebas, sekarang saya pikir dua kali.

S: Apakah Bapak merasa lebih sopan dan profesional ketika diawasi CCTV?

W: Betul, kamera mengingatkan saya untuk bersikap lebih profesional.

S: Apakah keberadaan CCTV mengurangi konflik atau perbedaan pendapat yang tidak produktif?

W: Ya, saya lihat konflik jadi jarang. Contohnya, kalau ada beda pendapat, orang lebih memilih diskusi baik-baik.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih terdorong membantu rekan kerja yang butuh bantuan?

W: Iya, saya merasa lebih cepat tanggap. Kalau ada teman butuh bantuan, saya langsung turun tangan.

S: Apakah Bapak lebih menjaga etika kerja di area yang diawasi CCTV?

W: Ya, benar. Karena semua terekam, jadi tidak bisa sembarangan.

S: Apakah Bapak merasa lebih nyaman bekerja sama dengan rekan di bawah pengawasan CCTV?

W: Iya, cukup nyaman. Karena semua orang lebih fokus kerja.

S: Apakah CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis?

W: Ya, jelas. Saya merasakan lingkungan jadi lebih kondusif, karena semua orang jaga sikap.

S: Apakah Bapak jadi menghindari interaksi yang tidak terkait pekerjaan di area CCTV?

W: Betul. Kalau ngobrol, saya pilih di luar area kamera.

S: Apakah Bapak merasa CCTV memberi keadilan dalam penilaian perilaku di tempat kerja?

W: Ya, saya setuju. Semua orang dinilai berdasarkan bukti rekaman.

Bagian: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

S: Apakah Bapak selalu menggunakan APD sesuai standar di area CCTV?

W: Iya, saya selalu pakai. Dulu kadang suka lupa helm, sekarang pasti dipakai.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih waspada terhadap potensi bahaya di tempat kerja?

W: Betul, saya lebih memperhatikan sekitar. Misalnya saat lewat jalur berbahaya, saya pastikan hati-hati.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mematuhi semua prosedur keselamatan?

W: Iya, saya lebih taat SOP. Kalau nggak, takut terlihat lalai.

S: Apakah Bapak merasa lebih aman bekerja di area yang diawasi CCTV?

W: Ya, lebih aman. Kalau ada apa-apa, bisa segera dipantau.

S: Apakah CCTV membantu mengidentifikasi dan mencegah risiko kecelakaan?

W: Betul, misalnya ada aktivitas berbahaya, bisa langsung dilaporkan.

S: Apakah Bapak lebih berhati-hati dalam pekerjaan berisiko tinggi karena adanya CCTV?

W: Iya, saya jadi lebih teliti.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih sadar pentingnya menjaga kesehatan saat bekerja?

W: Ya, saya jadi lebih ingat jaga stamina.

S: Apakah CCTV membantu Bapak tidak melanggar batas-batas keselamatan kerja?

W: Betul, saya jadi lebih disiplin mengikuti aturan keselamatan.

S: Apakah pengawasan CCTV memberi rasa tanggung jawab tambahan terhadap keselamatan rekan kerja?

W: Iya, saya merasa ikut menjaga teman-teman juga.

S: Apakah CCTV membantu Bapak lebih memperhatikan tata tertib terkait K3?

W: Ya, benar. Semua orang jadi lebih taat aturan.

9. Transkrip Wawancara Responden Abdul Latif (A)

Bagian: Kedisiplinan

S: Menurut Bapak, apakah keberadaan CCTV membuat lebih disiplin terhadap jam masuk kerja?

A: Ya, ada pengaruhnya, walau tidak terlalu besar.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mengikuti aturan istirahat yang ditentukan?

A: Iya, lumayan membantu.

S: Bagaimana dengan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya CCTV?

A: Cukup terasa. Ada dorongan lebih, tapi bukan hal utama.

S: Apakah Bapak lebih konsisten dalam melaksanakan tugas tanpa melanggar aturan perusahaan dengan adanya CCTV?

A: Ya, lebih konsisten.

S: Apakah CCTV membuat lebih fokus pada pekerjaan daripada melakukan aktivitas tidak relevan?

A: Iya, lebih fokus.

S: Apakah CCTV membantu mengurangi kebiasaan absen tanpa alasan yang jelas?

A: Ya, cukup mengurangi.

S: Apakah keberadaan CCTV membuat pengawasan langsung dari atasan menjadi berkurang?

A: Mungkin iya, jadi lebih jarang diawasi langsung.

S: Menurut Bapak, apakah pengawasan CCTV meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan?

A: Ya, cukup membantu.

Bagian: Perilaku Sosial

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja?

A: Iya, jadi lebih hati-hati.

S: Apakah Bapak merasa lebih sopan dan profesional ketika diawasi CCTV?

A: Ya, cukup.

S: Apakah keberadaan CCTV mengurangi konflik atau perbedaan pendapat yang tidak produktif?

A: Iya, agak berkurang.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih terdorong membantu rekan kerja yang butuh bantuan?

A: Ya, ada dorongan itu.

S: Apakah Bapak lebih menjaga etika kerja di area yang diawasi CCTV?

A: Iya, saya jaga etika kerja.

S: Apakah Bapak merasa lebih nyaman bekerja sama dengan rekan di bawah pengawasan CCTV?

A: Ya, lumayan nyaman.

S: Apakah CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis?

A: Iya, lebih harmonis.

S: Apakah Bapak jadi menghindari interaksi yang tidak terkait pekerjaan di area CCTV?

A: Ya, interaksi jadi terbatas.

S: Apakah Bapak merasa CCTV memberi keadilan dalam penilaian perilaku di tempat kerja?

A: Ya, cukup adil.

Bagian: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

S: Apakah Bapak selalu menggunakan APD sesuai standar di area CCTV?

A: Iya, saya pakai APD.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih waspada terhadap potensi bahaya di tempat kerja?

A: Ya, cukup waspada.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mematuhi semua prosedur keselamatan?

A: Iya, lebih taat.

S: Apakah Bapak merasa lebih aman bekerja di area yang diawasi CCTV?

A: Ya, merasa lebih aman.

S: Apakah CCTV membantu mengidentifikasi dan mencegah risiko kecelakaan?

A: Iya, cukup membantu.

S: Apakah Bapak lebih berhati-hati dalam pekerjaan berisiko tinggi karena adanya CCTV?

A: Ya, lebih hati-hati.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih sadar pentingnya menjaga kesehatan saat bekerja?

A: Iya, cukup sadar.

S: Apakah CCTV membantu Bapak tidak melanggar batas-batas keselamatan kerja?

A: Ya, cukup berpengaruh.

S: Apakah pengawasan CCTV memberi rasa tanggung jawab tambahan terhadap keselamatan rekan kerja?

A: Ya, lumayan terasa.

S: Apakah CCTV membantu Bapak lebih memperhatikan tata tertib terkait K3?

A: Iya, lebih tertib.

10. Transkrip Wawancara Responden Arbain (A)

Bagian: Kedisiplinan

S: Menurut Bapak, apakah keberadaan CCTV membuat lebih disiplin terhadap jam masuk kerja?

A: Ya, benar. Kehadiran CCTV mendorong saya untuk datang tepat waktu.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mengikuti aturan istirahat yang ditentukan?

A: Iya, saya mengikuti aturan istirahat sebagaimana yang sudah ditetapkan.

S: Bagaimana dengan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya CCTV?

A: Ada pengaruhnya. Saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.

S: Apakah Bapak lebih konsisten dalam melaksanakan tugas tanpa melanggar aturan perusahaan dengan adanya CCTV?

A: Ya, saya lebih konsisten dalam menjalankan tugas sesuai aturan perusahaan.

S: Apakah CCTV membuat lebih fokus pada pekerjaan daripada melakukan aktivitas tidak relevan?

A: Benar, saya lebih fokus melaksanakan tugas pekerjaan.

S: Apakah CCTV membantu mengurangi kebiasaan absen tanpa alasan yang jelas?

A: Ya, benar. Absen tanpa alasan menjadi lebih jarang.

S: Apakah keberadaan CCTV membuat pengawasan langsung dari atasan menjadi berkurang?

A: Iya, pengawasan langsung menjadi lebih sedikit.

S: Menurut Bapak, apakah pengawasan CCTV meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan?

A: Ya, saya merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya.

Bagian: Perilaku Sosial

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja?

A: Iya, saya lebih berhati-hati dalam berbicara.

S: Apakah Bapak merasa lebih sopan dan profesional ketika diawasi CCTV?

A: Ya, benar. Saya berusaha menjaga sikap profesional.

S: Apakah keberadaan CCTV mengurangi konflik atau perbedaan pendapat yang tidak produktif?

A: Iya, konflik yang tidak produktif berkurang.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih terdorong membantu rekan kerja yang butuh bantuan?

A: Ya, saya lebih terdorong untuk membantu.

S: Apakah Bapak lebih menjaga etika kerja di area yang diawasi CCTV?

A: Benar, saya menjaga etika kerja lebih baik.

S: Apakah Bapak merasa lebih nyaman bekerja sama dengan rekan di bawah pengawasan CCTV?

A: Ya, saya merasa lebih nyaman.

S: Apakah CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis?

A: Iya, hal itu benar.

S: Apakah Bapak jadi menghindari interaksi yang tidak terkait pekerjaan di area CCTV?

A: Ya, saya menghindari interaksi di luar pekerjaan.

S: Apakah Bapak merasa CCTV memberi keadilan dalam penilaian perilaku di tempat kerja?

A: Ya, saya menilai pengawasan CCTV cukup adil.

Bagian: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

S: Apakah Bapak selalu menggunakan APD sesuai standar di area CCTV?

A: Ya, saya selalu menggunakan APD sesuai aturan.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih waspada terhadap potensi bahaya di tempat kerja?

A: Iya, saya lebih waspada.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mematuhi semua prosedur keselamatan?

A: Ya, benar. Saya lebih taat pada prosedur keselamatan.

S: Apakah Bapak merasa lebih aman bekerja di area yang diawasi CCTV?

A: Iya, saya merasa lebih aman.

S: Apakah CCTV membantu mengidentifikasi dan mencegah risiko kecelakaan?

A: Ya, itu membantu.

S: Apakah Bapak lebih berhati-hati dalam pekerjaan berisiko tinggi karena adanya CCTV?

A: Benar, saya lebih berhati-hati.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih sadar pentingnya menjaga kesehatan saat bekerja?

A: Ya, saya lebih sadar.

S: Apakah CCTV membantu Bapak tidak melanggar batas-batas keselamatan kerja?

A: Iya, benar. Saya lebih patuh pada batas keselamatan.

S: Apakah pengawasan CCTV memberi rasa tanggung jawab tambahan terhadap keselamatan rekan kerja?

A: Ya, saya lebih peduli terhadap keselamatan rekan kerja.

S: Apakah CCTV membantu Bapak lebih memperhatikan tata tertib terkait K3?

A: Iya, saya lebih memperhatikan tata tertib.

11. Transkrip Wawancara Responden Husain (H)

Bagian: Kedisiplinan

S: Menurut Bapak, apakah keberadaan CCTV membuat lebih disiplin terhadap jam masuk kerja?

H: Wah, iya sekali! Saya merasa jauh lebih disiplin. Saya berusaha selalu hadir tepat waktu, karena sadar semua tercatat jelas.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mengikuti aturan istirahat yang ditentukan?

H: Betul, saya tidak berani sembarangan. Waktu istirahat saya atur sesuai aturan perusahaan.

S: Bagaimana dengan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya CCTV?

H: Sangat memotivasi. Rasanya ada dorongan lebih untuk menyelesaikan kerjaan sesuai target.

S: Apakah Bapak lebih konsisten dalam melaksanakan tugas tanpa melanggar aturan perusahaan dengan adanya CCTV?

H: Ya, tentu. Saya merasa lebih tertib dan konsisten.

S: Apakah CCTV membuat lebih fokus pada pekerjaan daripada melakukan aktivitas tidak relevan?

H: Betul sekali! Saya jadi benar-benar fokus ke kerjaan, tidak ada lagi aktivitas yang nggak penting.

S: Apakah CCTV membantu mengurangi kebiasaan absen tanpa alasan yang jelas?

H: Ya, pasti. Kalau absen sembarangan, jelas sekali ketahuan.

S: Apakah keberadaan CCTV membuat pengawasan langsung dari atasan menjadi berkurang?

H: Iya, benar. Atasan tidak perlu selalu hadir, karena kamera sudah cukup.

S: Menurut Bapak, apakah pengawasan CCTV meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan?

H: Betul! Saya merasa lebih bertanggung jawab setiap hari.

Bagian: Perilaku Sosial

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja?

H: Ya, pasti. Saya lebih jaga sikap dalam berbicara.

S: Apakah Bapak merasa lebih sopan dan profesional ketika diawasi CCTV?

H: Betul sekali. Saya menjaga perilaku agar tetap profesional.

S: Apakah keberadaan CCTV mengurangi konflik atau perbedaan pendapat yang tidak produktif?

H: Iya, jelas berkurang. Semua orang jadi lebih sabar.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih terdorong membantu rekan kerja yang butuh bantuan?

H: Ya, saya lebih semangat membantu rekan.

S: Apakah Bapak lebih menjaga etika kerja di area yang diawasi CCTV?

H: Pasti. Saya jadi lebih disiplin soal etika kerja.

S: Apakah Bapak merasa lebih nyaman bekerja sama dengan rekan di bawah pengawasan CCTV?

H: Iya, jelas. Rasanya lebih tertib.

S: Apakah CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis?

H: Betul sekali. Suasana kerja lebih damai.

S: Apakah Bapak jadi menghindari interaksi yang tidak terkait pekerjaan di area CCTV?

H: Ya, saya batasi interaksi. Fokus kerja saja.

S: Apakah Bapak merasa CCTV memberi keadilan dalam penilaian perilaku di tempat kerja?

H: Ya, jelas adil. Semua sama rata.

Bagian: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

S: Apakah Bapak selalu menggunakan APD sesuai standar di area CCTV?

H: Ya, pasti. Saya disiplin pakai APD.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih waspada terhadap potensi bahaya di tempat kerja?

H: Betul. Saya jadi lebih hati-hati.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mematuhi semua prosedur keselamatan?

H: Iya, saya sangat taat prosedur.

S: Apakah Bapak merasa lebih aman bekerja di area yang diawasi CCTV?

H: Ya, saya merasa lebih tenang.

S: Apakah CCTV membantu mengidentifikasi dan mencegah risiko kecelakaan?

H: Betul sekali, CCTV sangat membantu.

S: Apakah Bapak lebih berhati-hati dalam pekerjaan berisiko tinggi karena adanya CCTV?

H: Ya, jelas sekali. Saya lebih fokus.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih sadar pentingnya menjaga kesehatan saat bekerja?

H: Ya, saya jadi lebih peduli pada kesehatan.

S: Apakah CCTV membantu Bapak tidak melanggar batas-batas keselamatan kerja?

H: Betul, saya jadi lebih disiplin.

S: Apakah pengawasan CCTV memberi rasa tanggung jawab tambahan terhadap keselamatan rekan kerja?

H: Ya, tentu. Saya merasa ikut menjaga teman kerja.

S: Apakah CCTV membantu Bapak lebih memperhatikan tata tertib terkait K3?

H: Ya, saya lebih tertib dan patuh aturan.

12. Transkrip Wawancara Responden Syahrudin (S)

Bagian: Kedisiplinan

S: Menurut Bapak, apakah keberadaan CCTV membuat lebih disiplin terhadap jam masuk kerja?

S: Ya, saya merasa lebih disiplin.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mengikuti aturan istirahat yang ditentukan?

S: Iya, saya lebih memperhatikan waktu istirahat.

S: Bagaimana dengan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya CCTV?

S: Ada. Saya terdorong menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

S: Apakah Bapak lebih konsisten dalam melaksanakan tugas tanpa melanggar aturan perusahaan dengan adanya CCTV?

S: Ya, saya lebih konsisten.

S: Apakah CCTV membuat lebih fokus pada pekerjaan daripada melakukan aktivitas tidak relevan?

S: Betul, saya lebih fokus.

S: Apakah CCTV membantu mengurangi kebiasaan absen tanpa alasan yang jelas?

S: Iya, membantu mengurangi.

S: Apakah keberadaan CCTV membuat pengawasan langsung dari atasan menjadi berkurang?

S: Ya, pengawasan langsung jadi lebih sedikit.

S: Menurut Bapak, apakah pengawasan CCTV meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan?

S: Iya, saya lebih bertanggung jawab.

Bagian: Perilaku Sosial

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja?

S: Ya, saya lebih berhati-hati.

S: Apakah Bapak merasa lebih sopan dan profesional ketika diawasi CCTV?

S: Iya, saya lebih menjaga sikap.

S: Apakah keberadaan CCTV mengurangi konflik atau perbedaan pendapat yang tidak produktif?

S: Betul, konflik berkurang.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih terdorong membantu rekan kerja yang butuh bantuan?

S: Ya, saya lebih peduli.

S: Apakah Bapak lebih menjaga etika kerja di area yang diawasi CCTV?

S: Iya, saya lebih menjaga etika.

S: Apakah Bapak merasa lebih nyaman bekerja sama dengan rekan di bawah pengawasan CCTV?

S: Ya, lebih nyaman.

S: Apakah CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis?

S: Iya, lebih harmonis.

S: Apakah Bapak jadi menghindari interaksi yang tidak terkait pekerjaan di area CCTV?

S: Ya, interaksi lebih terbatas.

S: Apakah Bapak merasa CCTV memberi keadilan dalam penilaian perilaku di tempat kerja?

S: Iya, saya menilai adil.

Bagian: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

S: Apakah Bapak selalu menggunakan APD sesuai standar di area CCTV?

S: Ya, saya selalu menggunakan APD.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih waspada terhadap potensi bahaya di tempat kerja?

S: Iya, saya lebih waspada.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mematuhi semua prosedur keselamatan?

S: Ya, saya lebih taat.

S: Apakah Bapak merasa lebih aman bekerja di area yang diawasi CCTV?

S: Iya, saya lebih aman.

S: Apakah CCTV membantu mengidentifikasi dan mencegah risiko kecelakaan?

S: Betul, sangat membantu.

S: Apakah Bapak lebih berhati-hati dalam pekerjaan berisiko tinggi karena adanya CCTV?

S: Ya, saya lebih hati-hati.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih sadar pentingnya menjaga kesehatan saat bekerja?

S: Iya, lebih sadar.

S: Apakah CCTV membantu Bapak tidak melanggar batas-batas keselamatan kerja?

S: Ya, saya lebih disiplin.

S: Apakah pengawasan CCTV memberi rasa tanggung jawab tambahan terhadap keselamatan rekan kerja?

S: Iya, ada rasa itu.

S: Apakah CCTV membantu Bapak lebih memperhatikan tata tertib terkait K3?

S: Ya, saya lebih memperhatikan.

13. Transkrip Wawancara Responden Taharuddin (T)

Bagian: Kedisiplinan

S: Menurut Bapak, apakah keberadaan CCTV membuat lebih disiplin terhadap jam masuk kerja?

T: Kadang iya, kadang tidak. CCTV bisa mengingatkan, tapi disiplin itu tetap kembali ke orangnya.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mengikuti aturan istirahat yang ditentukan?

T: Ya, sebagian besar iya. Saya jadi lebih memperhatikan jam istirahat.

S: Bagaimana dengan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya CCTV?

T: Cukup terasa. Ada kalanya saya lebih terpacu karena merasa diawasi.

S: Apakah Bapak lebih konsisten dalam melaksanakan tugas tanpa melanggar aturan perusahaan dengan adanya CCTV?

T: Iya, walaupun konsistensi juga dipengaruhi faktor lain.

S: Apakah CCTV membuat lebih fokus pada pekerjaan daripada melakukan aktivitas tidak relevan?

T: Betul, tapi kadang kalau sedang penat, tetap saja butuh jeda.

S: Apakah CCTV membantu mengurangi kebiasaan absen tanpa alasan yang jelas?

T: Ya, cukup membantu. Orang jadi lebih berhati-hati soal absensi.

S: Apakah keberadaan CCTV membuat pengawasan langsung dari atasan menjadi berkurang?

T: Iya, sebagian pengawasan beralih ke kamera.

S: Menurut Bapak, apakah pengawasan CCTV meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan?

T: Ya, kadang terasa begitu.

Bagian: Perilaku Sosial

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja?

T: Ya, saya lebih hati-hati, meskipun itu juga tergantung situasi.

S: Apakah Bapak merasa lebih sopan dan profesional ketika diawasi CCTV?

T: Iya, sebagian besar iya.

S: Apakah keberadaan CCTV mengurangi konflik atau perbedaan pendapat yang tidak produktif?

T: Ya, cukup mengurangi. Orang jadi lebih tenang.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih terdorong membantu rekan kerja yang butuh bantuan?

T: Kadang iya. Ada rasa lebih peduli ketika tahu diawasi.

S: Apakah Bapak lebih menjaga etika kerja di area yang diawasi CCTV?

T: Ya, saya lebih menjaga sikap.

S: Apakah Bapak merasa lebih nyaman bekerja sama dengan rekan di bawah pengawasan CCTV?

T: Ya, tapi tetap tergantung situasi.

S: Apakah CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis?

T: Iya, cukup terasa.

S: Apakah Bapak jadi menghindari interaksi yang tidak terkait pekerjaan di area CCTV?

T: Ya, sebagian besar begitu.

S: Apakah Bapak merasa CCTV memberi keadilan dalam penilaian perilaku di tempat kerja?

T: Iya, menurut saya cukup adil.

Bagian: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

S: Apakah Bapak selalu menggunakan APD sesuai standar di area CCTV?

T: Ya, biasanya saya gunakan.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih waspada terhadap potensi bahaya di tempat kerja?

T: Ya, sebagian iya. Saya jadi lebih hati-hati.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mematuhi semua prosedur keselamatan?

T: Iya, cukup membantu.

S: Apakah Bapak merasa lebih aman bekerja di area yang diawasi CCTV?

T: Ya, terasa lebih aman.

S: Apakah CCTV membantu mengidentifikasi dan mencegah risiko kecelakaan?

T: Ya, kadang membantu mempercepat penanganan.

S: Apakah Bapak lebih berhati-hati dalam pekerjaan berisiko tinggi karena adanya CCTV?

T: Iya, saya lebih teliti.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih sadar pentingnya menjaga kesehatan saat bekerja?

T: Ya, cukup memberi pengingat.

S: Apakah CCTV membantu Bapak tidak melanggar batas-batas keselamatan kerja?

T: Iya, sebagian besar iya.

S: Apakah pengawasan CCTV memberi rasa tanggung jawab tambahan terhadap keselamatan rekan kerja?

T: Ya, ada pengaruhnya.

S: Apakah CCTV membantu Bapak lebih memperhatikan tata tertib terkait K3?

T: Iya, cukup memperhatikan.

14. Transkrip Wawancara Responden Hawaluddin (H)

Bagian: Kedisiplinan

S: Menurut Bapak, apakah keberadaan CCTV membuat lebih disiplin terhadap jam masuk kerja?

H: Jelas iya. CCTV bikin saya lebih berhati-hati soal waktu. Terlambat sedikit saja bisa kelihatan.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mengikuti aturan istirahat yang ditentukan?

H: Betul. Kalau istirahat, ya sesuai aturan. Tidak bisa seenaknya.

S: Bagaimana dengan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya CCTV?

H: Ada, tentu saja. Rasanya saya jadi lebih termotivasi.

S: Apakah Bapak lebih konsisten dalam melaksanakan tugas tanpa melanggar aturan perusahaan dengan adanya CCTV?

H: Ya, jelas. Kamera mengingatkan saya untuk tidak macam-macam.

S: Apakah CCTV membuat lebih fokus pada pekerjaan daripada melakukan aktivitas tidak relevan?

H: Iya. Kalau ada CCTV, malas-malasan atau main HP jelas tidak mungkin.

S: Apakah CCTV membantu mengurangi kebiasaan absen tanpa alasan yang jelas?

H: Betul. Orang jadi mikir dua kali kalau mau absen sembarangan.

S: Apakah keberadaan CCTV membuat pengawasan langsung dari atasan menjadi berkurang?

H: Ya, atasan tidak harus selalu hadir. Kamera cukup membantu.

S: Menurut Bapak, apakah pengawasan CCTV meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan?

H: Tentu. Saya lebih serius mengerjakan tugas.

Bagian: Perilaku Sosial

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja?

H: Iya, saya jaga bicara. Tidak bisa sembarangan.

S: Apakah Bapak merasa lebih sopan dan profesional ketika diawasi CCTV?

H: Ya, benar. Saya otomatis lebih profesional.

S: Apakah keberadaan CCTV mengurangi konflik atau perbedaan pendapat yang tidak produktif?

H: Betul. Orang jadi lebih tenang, tidak mudah ribut.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih terdorong membantu rekan kerja yang butuh bantuan?

H: Iya, saya lebih cepat bergerak untuk membantu.

S: Apakah Bapak lebih menjaga etika kerja di area yang diawasi CCTV?

H: Ya, tentu saja.

S: Apakah Bapak merasa lebih nyaman bekerja sama dengan rekan di bawah pengawasan CCTV?

H: Iya, karena semua lebih tertib.

S: Apakah CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis?

H: Betul. Lingkungan lebih damai.

S: Apakah Bapak jadi menghindari interaksi yang tidak terkait pekerjaan di area CCTV?

H: Ya, saya hindari obrolan tidak penting.

S: Apakah Bapak merasa CCTV memberi keadilan dalam penilaian perilaku di tempat kerja?

H: Ya, jelas. Kamera tidak pilih kasih.

Bagian: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

S: Apakah Bapak selalu menggunakan APD sesuai standar di area CCTV?

H: Ya, pasti. APD harus dipakai.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih waspada terhadap potensi bahaya di tempat kerja?

H: Betul. Saya lebih waspada.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mematuhi semua prosedur keselamatan?

H: Iya, saya jadi lebih taat aturan.

S: Apakah Bapak merasa lebih aman bekerja di area yang diawasi CCTV?

H: Ya, lebih aman.

S: Apakah CCTV membantu mengidentifikasi dan mencegah risiko kecelakaan?

H: Betul, itu jelas manfaatnya.

S: Apakah Bapak lebih berhati-hati dalam pekerjaan berisiko tinggi karena adanya CCTV?

H: Ya, saya lebih teliti.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih sadar pentingnya menjaga kesehatan saat bekerja?

H: Iya, saya jadi lebih sadar.

S: Apakah CCTV membantu Bapak tidak melanggar batas-batas keselamatan kerja?

H: Ya, betul. Saya lebih disiplin.

S: Apakah pengawasan CCTV memberi rasa tanggung jawab tambahan terhadap keselamatan rekan kerja?

H: Tentu. Saya merasa ikut bertanggung jawab.

S: Apakah CCTV membantu Bapak lebih memperhatikan tata tertib terkait K3?

H: Ya, saya lebih memperhatikan.

15. Transkrip Wawancara Responden Zulfahmi (Z)

Bagian: Kedisiplinan

S: Menurut Bapak, apakah keberadaan CCTV membuat lebih disiplin terhadap jam masuk kerja?

Z: Ya, saya setuju. Alasannya karena CCTV mencatat semua kedatangan. Jadi kalau terlambat, itu bisa jadi catatan resmi.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mengikuti aturan istirahat yang ditentukan?

Z: Betul. Karena istirahat yang berlebihan bisa terlihat jelas. Jadi lebih aman kalau mengikuti jam resmi.

S: Bagaimana dengan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya CCTV?

Z: Ada. Menurut saya, CCTV seperti pengingat tambahan. Walaupun target kerja utama tetap dari aturan perusahaan, kamera membuat saya lebih fokus menyelesaikan tepat waktu.

S: Apakah Bapak lebih konsisten dalam melaksanakan tugas tanpa melanggar aturan perusahaan dengan adanya CCTV?

Z: Iya, karena perilaku kita lebih mudah dipantau. Jadi kalau tidak konsisten, pasti terlihat.

S: Apakah CCTV membuat lebih fokus pada pekerjaan daripada melakukan aktivitas tidak relevan?

Z: Ya, karena kamera secara tidak langsung menekan orang untuk mengurangi aktivitas yang tidak penting.

S: Apakah CCTV membantu mengurangi kebiasaan absen tanpa alasan yang jelas?

Z: Betul, karena setiap kehadiran bisa diperiksa melalui rekaman.

S: Apakah keberadaan CCTV membuat pengawasan langsung dari atasan menjadi berkurang?

Z: Iya. Dengan CCTV, atasan tidak perlu selalu hadir di lapangan.

S: Menurut Bapak, apakah pengawasan CCTV meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan?

Z: Ya, karena saya merasa setiap tindakan bisa dipertanggungjawabkan.

Bagian: Perilaku Sosial

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja?

Z: Iya, karena komunikasi bisa mencerminkan sikap kita. Dengan CCTV, saya lebih memilih kata-kata.

S: Apakah Bapak merasa lebih sopan dan profesional ketika diawasi CCTV?

Z: Betul. Karena perilaku profesional itu bisa terlihat jelas dalam rekaman.

S: Apakah keberadaan CCTV mengurangi konflik atau perbedaan pendapat yang tidak produktif?

Z: Ya, karena orang lebih mengendalikan emosi. Kalau ada perbedaan pendapat, biasanya dibicarakan dengan lebih tenang.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih terdorong membantu rekan kerja yang butuh bantuan?

Z: Iya. Selain kewajiban, ada rasa ingin menunjukkan kerja sama yang baik.

S: Apakah Bapak lebih menjaga etika kerja di area yang diawasi CCTV?

Z: Ya, karena rekaman bisa menjadi bukti penilaian etika kerja.

S: Apakah Bapak merasa lebih nyaman bekerja sama dengan rekan di bawah pengawasan CCTV?

Z: Iya, karena semua orang sama-sama menjaga perilaku.

S: Apakah CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis?

Z: Betul. Karena orang cenderung lebih sopan ketika tahu diawasi.

S: Apakah Bapak jadi menghindari interaksi yang tidak terkait pekerjaan di area CCTV?

Z: Ya, karena interaksi di luar kerja bisa menimbulkan penilaian yang kurang baik.

S: Apakah Bapak merasa CCTV memberi keadilan dalam penilaian perilaku di tempat kerja?

Z: Iya, karena semua orang dinilai berdasarkan bukti rekaman, bukan pendapat pribadi.

Bagian: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

S: Apakah Bapak selalu menggunakan APD sesuai standar di area CCTV?

Z: Ya, karena penggunaan APD bisa langsung terlihat.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih waspada terhadap potensi bahaya di tempat kerja?

Z: Iya, karena setiap kelalaian bisa terekam. Itu membuat saya lebih berhati-hati.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mematuhi semua prosedur keselamatan?

Z: Betul. Karena setiap pelanggaran prosedur bisa jadi catatan.

S: Apakah Bapak merasa lebih aman bekerja di area yang diawasi CCTV?

Z: Ya, karena kalau ada insiden, rekaman CCTV bisa digunakan sebagai bukti.

S: Apakah CCTV membantu mengidentifikasi dan mencegah risiko kecelakaan?

Z: Iya, karena potensi bahaya bisa cepat terlihat dari rekaman.

S: Apakah Bapak lebih berhati-hati dalam pekerjaan berisiko tinggi karena adanya CCTV?

Z: Ya, karena semua tindakan bisa dipantau, saya jadi lebih teliti.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih sadar pentingnya menjaga kesehatan saat bekerja?

Z: Betul. Karena terlihat jelas kalau ada pekerja yang mengabaikan kesehatan.

S: Apakah CCTV membantu Bapak tidak melanggar batas-batas keselamatan kerja?

Z: Iya, karena setiap pelanggaran langsung tercatat.

S: Apakah pengawasan CCTV memberi rasa tanggung jawab tambahan terhadap keselamatan rekan kerja?

Z: Ya, karena kita sadar bahwa keselamatan bersama juga terekam.

S: Apakah CCTV membantu Bapak lebih memperhatikan tata tertib terkait K3?

Z: Betul. Saya lebih memperhatikan tata tertib karena tahu semua ada buktinya.

16. Transkrip Wawancara Responden Nuryadin (N)

Bagian: Kedisiplinan

S: Menurut Bapak, apakah keberadaan CCTV membuat lebih disiplin terhadap jam masuk kerja?

N: Iya, saya merasa lebih disiplin.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mengikuti aturan istirahat yang ditentukan?

N: Ya, saya ikut aturan istirahat.

S: Bagaimana dengan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya CCTV?

N: Ada, saya jadi lebih semangat kerja.

S: Apakah Bapak lebih konsisten dalam melaksanakan tugas tanpa melanggar aturan perusahaan dengan adanya CCTV?

N: Iya, saya lebih konsisten.

S: Apakah CCTV membuat lebih fokus pada pekerjaan daripada melakukan aktivitas tidak relevan?

N: Ya, saya jadi lebih fokus kerja.

S: Apakah CCTV membantu mengurangi kebiasaan absen tanpa alasan yang jelas?

N: Iya, lebih jarang absen tanpa alasan.

S: Apakah keberadaan CCTV membuat pengawasan langsung dari atasan menjadi berkurang?

N: Ya, pengawasan langsung lebih sedikit.

S: Menurut Bapak, apakah pengawasan CCTV meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan?

N: Iya, saya lebih tanggung jawab.

Bagian: Perilaku Sosial

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja?

N: Ya, lebih hati-hati.

S: Apakah Bapak merasa lebih sopan dan profesional ketika diawasi CCTV?

N: Iya, lebih sopan.

S: Apakah keberadaan CCTV mengurangi konflik atau perbedaan pendapat yang tidak produktif?

N: Ya, konflik jadi lebih sedikit.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih terdorong membantu rekan kerja yang butuh bantuan?

N: Iya, lebih terdorong membantu.

S: Apakah Bapak lebih menjaga etika kerja di area yang diawasi CCTV?

N: Ya, saya lebih menjaga etika.

S: Apakah Bapak merasa lebih nyaman bekerja sama dengan rekan di bawah pengawasan CCTV?

N: Iya, lebih nyaman.

S: Apakah CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis?

N: Ya, lebih harmonis.

S: Apakah Bapak jadi menghindari interaksi yang tidak terkait pekerjaan di area CCTV?

N: Iya, saya batasi interaksi.

S: Apakah Bapak merasa CCTV memberi keadilan dalam penilaian perilaku di tempat kerja?

N: Iya, cukup adil.

Bagian: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

S: Apakah Bapak selalu menggunakan APD sesuai standar di area CCTV?

N: Iya, selalu pakai.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih waspada terhadap potensi bahaya di tempat kerja?

N: Ya, saya lebih waspada.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mematuhi semua prosedur keselamatan?

N: Iya, saya taat.

S: Apakah Bapak merasa lebih aman bekerja di area yang diawasi CCTV?

N: Ya, lebih aman.

S: Apakah CCTV membantu mengidentifikasi dan mencegah risiko kecelakaan?

N: Iya, membantu sekali.

S: Apakah Bapak lebih berhati-hati dalam pekerjaan berisiko tinggi karena adanya CCTV?

N: Ya, lebih hati-hati.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih sadar pentingnya menjaga kesehatan saat bekerja?

N: Iya, lebih sadar.

S: Apakah CCTV membantu Bapak tidak melanggar batas-batas keselamatan kerja?

N: Ya, lebih disiplin.

S: Apakah pengawasan CCTV memberi rasa tanggung jawab tambahan terhadap keselamatan rekan kerja?

N: Iya, saya merasa begitu.

S: Apakah CCTV membantu Bapak lebih memperhatikan tata tertib terkait K3?

N: Iya, saya lebih taat aturan.

17. Transkrip Wawancara Responden Ansar (A)

Bagian: Kedisiplinan

S: Menurut Bapak, apakah keberadaan CCTV membuat lebih disiplin terhadap jam masuk kerja?

A: Iya, saya merasa lebih disiplin. Dulu kadang saya datang mepet, tapi sejak ada CCTV, saya usahakan datang lebih awal. Rasanya lebih aman begitu.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mengikuti aturan istirahat yang ditentukan?

A: Ya, betul. Kalau dulu istirahat bisa agak lama, sekarang saya lebih tepat waktu. Takut kelihatan kalau molor.

S: Bagaimana dengan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya CCTV?

A: Ada pengaruhnya. Misalnya kalau ada pekerjaan sore, saya lebih fokus biar selesai sebelum jam pulang, karena tahu progress bisa kelihatan dari kamera.

S: Apakah Bapak lebih konsisten dalam melaksanakan tugas tanpa melanggar aturan perusahaan dengan adanya CCTV?

A: Ya, saya lebih hati-hati. Dengan adanya CCTV, saya merasa harus jaga aturan.

S: Apakah CCTV membuat lebih fokus pada pekerjaan daripada melakukan aktivitas tidak relevan?

A: Betul. Saya tidak berani lagi berlama-lama ngobrol di jam kerja, lebih baik fokus kerja.

S: Apakah CCTV membantu mengurangi kebiasaan absen tanpa alasan yang jelas?

A: Iya, jelas. CCTV bikin absen sembarangan jadi susah.

S: Apakah keberadaan CCTV membuat pengawasan langsung dari atasan menjadi berkurang?

A: Ya, atasan tidak perlu sering datang, cukup pantau dari monitor.

S: Menurut Bapak, apakah pengawasan CCTV meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan?

A: Iya, saya merasa lebih bertanggung jawab. Setiap gerakan bisa dilihat, jadi harus hati-hati.

Bagian: Perilaku Sosial

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja?

A: Ya, saya lebih hati-hati. Kalau bercanda berlebihan bisa kelihatan kurang baik di kamera.

S: Apakah Bapak merasa lebih sopan dan profesional ketika diawasi CCTV?

A: Iya, saya otomatis lebih sopan. Rasanya kalau ada CCTV harus jaga sikap.

S: Apakah keberadaan CCTV mengurangi konflik atau perbedaan pendapat yang tidak produktif?

A: Iya, konflik jadi lebih jarang. Kalau ada beda pendapat, biasanya cepat diselesaikan baik-baik.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih terdorong membantu rekan kerja yang butuh bantuan?

A: Betul. Kalau ada rekan kesusahan, saya cepat membantu. Bukan hanya karena CCTV, tapi juga karena memang seharusnya begitu.

S: Apakah Bapak lebih menjaga etika kerja di area yang diawasi CCTV?

A: Ya, tentu saja. Semua perilaku bisa dinilai.

S: Apakah Bapak merasa lebih nyaman bekerja sama dengan rekan di bawah pengawasan CCTV?

A: Iya, cukup nyaman. Semua orang lebih fokus kerja.

S: Apakah CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis?

A: Ya, suasana lebih kondusif. Tidak ada yang berlebihan.

S: Apakah Bapak jadi menghindari interaksi yang tidak terkait pekerjaan di area CCTV?

A: Iya, benar. Saya lebih memilih ngobrol di luar jam kerja.

S: Apakah Bapak merasa CCTV memberi keadilan dalam penilaian perilaku di tempat kerja?

A: Ya, saya pikir begitu. Semua terekam, jadi adil.

Bagian: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

S: Apakah Bapak selalu menggunakan APD sesuai standar di area CCTV?

A: Ya, saya selalu pakai APD. Kalau lupa bisa malu sendiri kalau ketahuan kamera.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih waspada terhadap potensi bahaya di tempat kerja?

A: Iya, saya lebih hati-hati. Setiap gerakan diperhatikan.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mematuhi semua prosedur keselamatan?

A: Ya, betul. CCTV jadi pengingat tambahan.

S: Apakah Bapak merasa lebih aman bekerja di area yang diawasi CCTV?

A: Iya, saya merasa lebih tenang. Kalau ada insiden, bisa cepat ditangani.

S: Apakah CCTV membantu mengidentifikasi dan mencegah risiko kecelakaan?

A: Ya, itu jelas. Potensi bahaya bisa cepat ketahuan.

S: Apakah Bapak lebih berhati-hati dalam pekerjaan berisiko tinggi karena adanya CCTV?

A: Iya, saya lebih teliti.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih sadar pentingnya menjaga kesehatan saat bekerja?

A: Ya, saya lebih peduli menjaga kesehatan.

S: Apakah CCTV membantu Bapak tidak melanggar batas-batas keselamatan kerja?

A: Betul. Saya jadi lebih disiplin.

S: Apakah pengawasan CCTV memberi rasa tanggung jawab tambahan terhadap keselamatan rekan kerja?

A: Iya, saya merasa ikut bertanggung jawab.

S: Apakah CCTV membantu Bapak lebih memperhatikan tata tertib terkait K3?

A: Ya, saya lebih taat aturan.

18. Transkrip Wawancara Responden Rahmat (R)

Bagian: Kedisiplinan

S: Menurut Bapak, apakah keberadaan CCTV membuat lebih disiplin terhadap jam masuk kerja?

R: Sepertinya iya, walau menurut saya tidak terlalu kuat pengaruhnya.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mengikuti aturan istirahat yang ditentukan?

R: Kayaknya iya, saya jadi agak lebih perhatikan jam istirahat.

S: Bagaimana dengan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya CCTV?

R: Ya, mungkin ada pengaruhnya. Tapi tetap saja, faktor utama dari target kerja itu sendiri.

S: Apakah Bapak lebih konsisten dalam melaksanakan tugas tanpa melanggar aturan perusahaan dengan adanya CCTV?

R: Iya, cukup. Saya jadi lebih hati-hati.

S: Apakah CCTV membuat lebih fokus pada pekerjaan daripada melakukan aktivitas tidak relevan?

R: Iya, sepertinya membuat saya lebih fokus.

S: Apakah CCTV membantu mengurangi kebiasaan absen tanpa alasan yang jelas?

R: Mungkin iya, karena jadi lebih segan untuk absen sembarangan.

S: Apakah keberadaan CCTV membuat pengawasan langsung dari atasan menjadi berkurang?

R: Ya, kayaknya begitu.

S: Menurut Bapak, apakah pengawasan CCTV meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan?

R: Iya, mungkin ada rasa itu.

Bagian: Perilaku Sosial

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja?

R: Iya, saya jadi agak lebih hati-hati.

S: Apakah Bapak merasa lebih sopan dan profesional ketika diawasi CCTV?

R: Sepertinya iya, saya merasa lebih menjaga sikap.

S: Apakah keberadaan CCTV mengurangi konflik atau perbedaan pendapat yang tidak produktif?

R: Ya, mungkin. Orang jadi lebih menahan diri.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih terdorong membantu rekan kerja yang butuh bantuan?

R: Iya, ada sedikit dorongan.

S: Apakah Bapak lebih menjaga etika kerja di area yang diawasi CCTV?

R: Iya, cukup terasa.

S: Apakah Bapak merasa lebih nyaman bekerja sama dengan rekan di bawah pengawasan CCTV?

R: Kayaknya iya, suasana jadi lebih tertib.

S: Apakah CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis?

R: Iya, mungkin ada pengaruhnya.

S: Apakah Bapak jadi menghindari interaksi yang tidak terkait pekerjaan di area CCTV?

R: Iya, saya cenderung begitu.

S: Apakah Bapak merasa CCTV memberi keadilan dalam penilaian perilaku di tempat kerja?

R: Sepertinya iya, karena semua diawasi sama.

Bagian: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

S: Apakah Bapak selalu menggunakan APD sesuai standar di area CCTV?

R: Iya, saya usahakan begitu.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih waspada terhadap potensi bahaya di tempat kerja?

R: Ya, mungkin lebih waspada.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mematuhi semua prosedur keselamatan?

R: Iya, cukup.

S: Apakah Bapak merasa lebih aman bekerja di area yang diawasi CCTV?

R: Kayaknya iya, ada rasa lebih aman.

S: Apakah CCTV membantu mengidentifikasi dan mencegah risiko kecelakaan?

R: Sepertinya iya, bisa membantu.

S: Apakah Bapak lebih berhati-hati dalam pekerjaan berisiko tinggi karena adanya CCTV?

R: Iya, saya lebih hati-hati.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih sadar pentingnya menjaga kesehatan saat bekerja?

R: Mungkin iya, cukup mengingatkan.

S: Apakah CCTV membantu Bapak tidak melanggar batas-batas keselamatan kerja?

R: Iya, saya lebih segan melanggar.

S: Apakah pengawasan CCTV memberi rasa tanggung jawab tambahan terhadap keselamatan rekan kerja?

R: Ya, mungkin ada pengaruhnya.

S: Apakah CCTV membantu Bapak lebih memperhatikan tata tertib terkait K3?

R: Iya, cukup memperhatikan.

19. Transkrip Wawancara Responden Saka (S)

Bagian: Kedisiplinan

S: Menurut Bapak, apakah keberadaan CCTV membuat lebih disiplin terhadap jam masuk kerja?

S: Ya, jelas membuat saya lebih disiplin.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mengikuti aturan istirahat yang ditentukan?

S: Iya, saya ikut aturan istirahat.

S: Bagaimana dengan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya CCTV?

S: Ada, saya lebih semangat menyelesaikan kerja.

S: Apakah Bapak lebih konsisten dalam melaksanakan tugas tanpa melanggar aturan perusahaan dengan adanya CCTV?

S: Ya, lebih konsisten.

S: Apakah CCTV membuat lebih fokus pada pekerjaan daripada melakukan aktivitas tidak relevan?

S: Betul, saya lebih fokus.

S: Apakah CCTV membantu mengurangi kebiasaan absen tanpa alasan yang jelas?

S: Iya, absen jadi lebih jarang.

S: Apakah keberadaan CCTV membuat pengawasan langsung dari atasan menjadi berkurang?

S: Ya, lebih sedikit pengawasan langsung.

S: Menurut Bapak, apakah pengawasan CCTV meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan?

S: Iya, saya lebih bertanggung jawab.

Bagian: Perilaku Sosial

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja?

S: Ya, lebih hati-hati.

S: Apakah Bapak merasa lebih sopan dan profesional ketika diawasi CCTV?

S: Iya, lebih sopan.

S: Apakah keberadaan CCTV mengurangi konflik atau perbedaan pendapat yang tidak produktif?

S: Ya, konflik lebih sedikit.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih terdorong membantu rekan kerja yang butuh bantuan?

S: Iya, saya lebih cepat membantu.

S: Apakah Bapak lebih menjaga etika kerja di area yang diawasi CCTV?

S: Ya, saya jaga etika.

S: Apakah Bapak merasa lebih nyaman bekerja sama dengan rekan di bawah pengawasan CCTV?

S: Iya, lebih nyaman.

S: Apakah CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis?

S: Ya, lebih harmonis.

S: Apakah Bapak jadi menghindari interaksi yang tidak terkait pekerjaan di area CCTV?

S: Iya, interaksi lebih terbatas.

S: Apakah Bapak merasa CCTV memberi keadilan dalam penilaian perilaku di tempat kerja?

S: Ya, adil.

Bagian: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

S: Apakah Bapak selalu menggunakan APD sesuai standar di area CCTV?

S: Iya, selalu pakai.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih waspada terhadap potensi bahaya di tempat kerja?

S: Ya, saya lebih waspada.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mematuhi semua prosedur keselamatan?

S: Iya, saya taat aturan.

S: Apakah Bapak merasa lebih aman bekerja di area yang diawasi CCTV?

S: Ya, lebih aman.

S: Apakah CCTV membantu mengidentifikasi dan mencegah risiko kecelakaan?

S: Iya, membantu sekali.

S: Apakah Bapak lebih berhati-hati dalam pekerjaan berisiko tinggi karena adanya CCTV?

S: Ya, saya lebih hati-hati.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih sadar pentingnya menjaga kesehatan saat bekerja?

S: Iya, saya lebih sadar.

S: Apakah CCTV membantu Bapak tidak melanggar batas-batas keselamatan kerja?

S: Ya, lebih disiplin.

S: Apakah pengawasan CCTV memberi rasa tanggung jawab tambahan terhadap keselamatan rekan kerja?

S: Iya, saya merasa begitu.

S: Apakah CCTV membantu Bapak lebih memperhatikan tata tertib terkait K3?

S: Ya, saya lebih taat aturan.

20. Transkrip Wawancara Responden Kasim (K)

Bagian: Kedisiplinan

S: Menurut Bapak, apakah keberadaan CCTV membuat lebih disiplin terhadap jam masuk kerja?

K: Menurut saya, ada pengaruhnya, tapi tidak terlalu besar. Kalau orangnya memang malas, ada CCTV pun tetap bisa cari alasan.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mengikuti aturan istirahat yang ditentukan?

K: Ya, lumayan. Tapi kembali lagi, disiplin itu soal kebiasaan, bukan hanya kamera.

S: Bagaimana dengan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya CCTV?

K: Sejujurnya, tidak terlalu. Target kerja lebih penting daripada kamera.

S: Apakah Bapak lebih konsisten dalam melaksanakan tugas tanpa melanggar aturan perusahaan dengan adanya CCTV?

K: Cukup iya, meskipun menurut saya aturan tetap harus ditegakkan oleh atasan, bukan hanya CCTV.

S: Apakah CCTV membuat lebih fokus pada pekerjaan daripada melakukan aktivitas tidak relevan?

K: Ya, cukup. Orang jadi agak segan kalau mau melakukan hal yang tidak penting.

S: Apakah CCTV membantu mengurangi kebiasaan absen tanpa alasan yang jelas?

K: Mungkin iya, tapi masih ada cara lain untuk bolos. Jadi tidak sepenuhnya efektif.

S: Apakah keberadaan CCTV membuat pengawasan langsung dari atasan menjadi berkurang?

K: Ya, itu benar. Tapi kadang menurut saya pengawasan langsung tetap lebih terasa efeknya.

S: Menurut Bapak, apakah pengawasan CCTV meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan?

K: Ada sedikit pengaruhnya, tapi tidak besar. Tanggung jawab seharusnya lahir dari diri sendiri.

Bagian: Perilaku Sosial

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja?

K: Iya, sedikit lebih hati-hati. Tapi saya tetap berbicara apa adanya.

S: Apakah Bapak merasa lebih sopan dan profesional ketika diawasi CCTV?

K: Tidak selalu. Saya sopan bukan karena kamera, tapi karena memang kewajiban.

S: Apakah keberadaan CCTV mengurangi konflik atau perbedaan pendapat yang tidak produktif?

K: Mungkin iya, tapi konflik kadang tetap muncul. Kamera tidak bisa menghilangkan itu.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih terdorong membantu rekan kerja yang butuh bantuan?

K: Tidak juga. Saya membantu karena rasa tanggung jawab, bukan karena diawasi.

S: Apakah Bapak lebih menjaga etika kerja di area yang diawasi CCTV?

K: Iya, cukup menjaga.

S: Apakah Bapak merasa lebih nyaman bekerja sama dengan rekan di bawah pengawasan CCTV?

K: Biasa saja, menurut saya tidak ada pengaruh besar.

S: Apakah CCTV membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis?

K: Tidak sepenuhnya. Hubungan kerja lebih ditentukan oleh sikap antarindividu, bukan kamera.

S: Apakah Bapak jadi menghindari interaksi yang tidak terkait pekerjaan di area CCTV?

K: Ya, saya memang mengurangi.

S: Apakah Bapak merasa CCTV memberi keadilan dalam penilaian perilaku di tempat kerja?

K: Iya, cukup adil. Walaupun tetap ada hal-hal yang kamera tidak bisa tangkap.

Bagian: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

S: Apakah Bapak selalu menggunakan APD sesuai standar di area CCTV?

K: Iya, saya pakai. Tapi bukan karena kamera, lebih karena memang aturan.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih waspada terhadap potensi bahaya di tempat kerja?

K: Sedikit, iya. Tapi kewaspadaan tetap dari diri sendiri.

S: Apakah CCTV mendorong Bapak mematuhi semua prosedur keselamatan?

K: Iya, tapi menurut saya yang lebih penting adalah kesadaran pekerja, bukan hanya pengawasan.

S: Apakah Bapak merasa lebih aman bekerja di area yang diawasi CCTV?

K: Mungkin iya, tapi keamanan tetap bergantung pada kondisi lapangan.

S: Apakah CCTV membantu mengidentifikasi dan mencegah risiko kecelakaan?

K: Bisa membantu, tapi tidak selalu. Kadang kamera hanya merekam, bukan mencegah.

S: Apakah Bapak lebih berhati-hati dalam pekerjaan berisiko tinggi karena adanya CCTV?

K: Ya, sedikit lebih berhati-hati.

S: Apakah CCTV membuat Bapak lebih sadar pentingnya menjaga kesehatan saat bekerja?

K: Tidak terlalu, kesehatan menurut saya tanggung jawab pribadi.

S: Apakah CCTV membantu Bapak tidak melanggar batas-batas keselamatan kerja?

K: Ya, cukup berpengaruh.

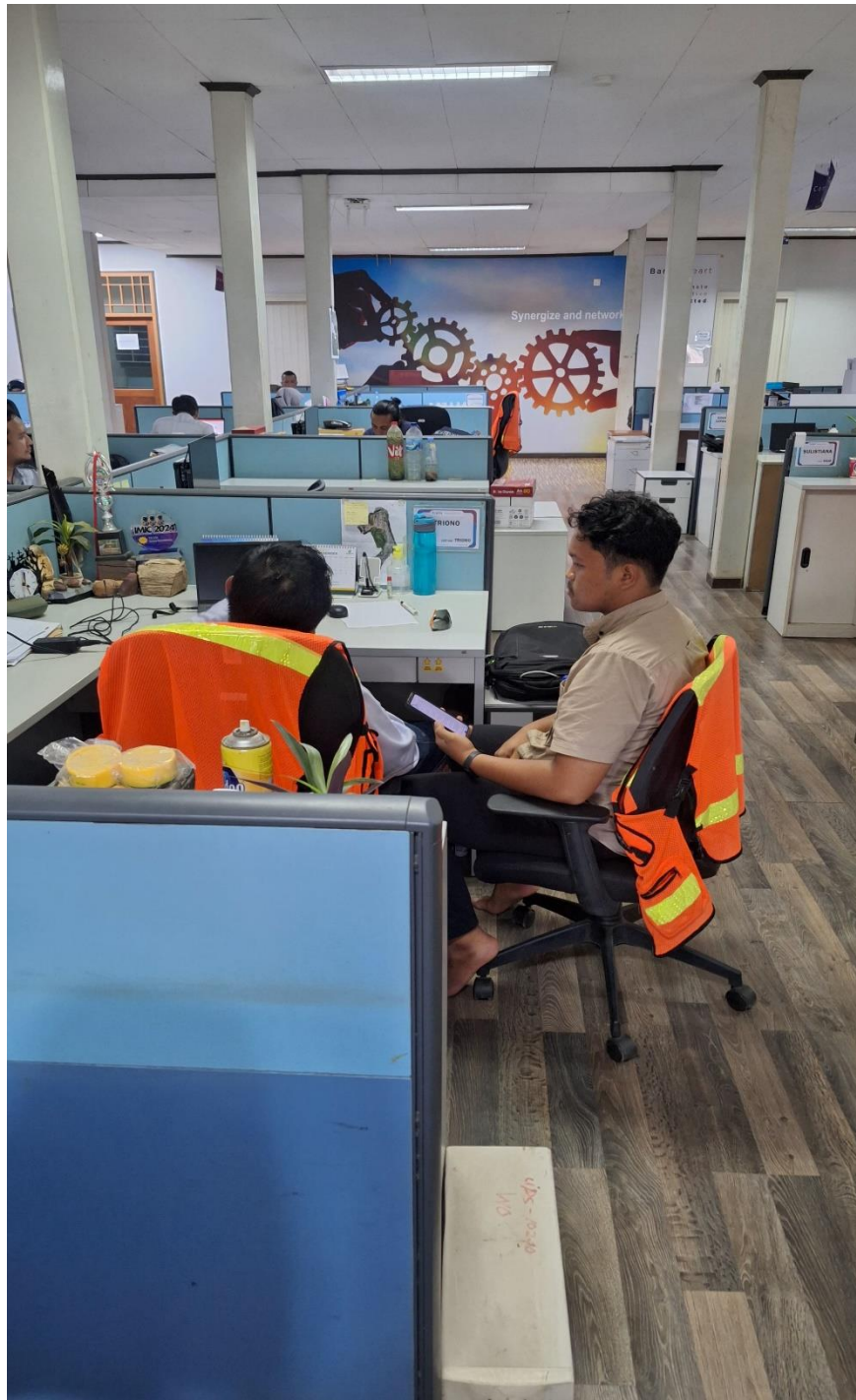
S: Apakah pengawasan CCTV memberi rasa tanggung jawab tambahan terhadap keselamatan rekan kerja?

K: Tidak banyak, menurut saya tanggung jawab itu lebih ke kesadaran bersama.

S: Apakah CCTV membantu Bapak lebih memperhatikan tata tertib terkait K3?

K: Ya, cukup. Karena ada rasa segan kalau melanggar.

Lampiran 4 Dokumentasi Observasi Lapangan



gambar 1 wawancara dengan pengawas



gambar 2 wawancara dengan pekerja lapangan



gambar 3 wawancara dengan pekerja lapangan

Lampiran 5 Data Work Instruction departemen mine operation

Disusun,	Diperiksa,	Ditinjau,	Disahkan,
Triyono	Bambang S	Abdul Halik	Eddy Susanto
Pit Service	MOP Head	MS/DSPM/SPM	Mine Head
Distribusi Dokumen			
<u>Distribusi ke:</u> - Seluruh Direktur - Seluruh <i>Head of Organization Unit (Head Office dan Site)</i> - Seluruh <i>Head of Sub Organization Unit (Head Office dan Site)</i>			

Historikal Dokumen

Tanggal Revisi	Revisi	Historikal Perubahan
02 - 01 - 2018	00	a. Upgrading ISO 9001:2015 & ISO 14001:2015 b. Pembuatan format baru prosedur
01 - 07 - 2019	01	a. Upgrading ISO 45001 & ISO 50001 c. Perubahan logo perusahaan
01 - 08 - 2023	02	a. Upgrading ISO 9001:2015 & ISO 14001:2015 b. Upgrading ISO 45001 & ISO 50001 c. Perubahan logo perusahaan d. Perubahan format baru prosedur e. Penambahan referensi d. Upgrading proses

1. TUJUAN

- 1.1 Sebagai pedoman pemantauan dan pengukuran, analisa dan evaluasi termasuk pelaporan terhadap pelaksanaan semua aktifitas perusahaan serta sebagai salah satu alat dalam mengukur kinerja lingkungan
- 1.2 Sebagai alat pengendali dan/atau alat kontrol dari kinerja lingkungan
- 1.3 Teridentifikasinya masalah lingkungan secara dini, sehingga bisa segera dilakukan suatu tindakan pencegahan atau pengendalian untuk mencegah dampak yang lebih besar lagi dan mencegah pelanggaran peraturan.
- 1.4 Untuk menurunkan nilai TSS dan PH air limbah tambang bila ditemukan adanya nilai TSS dan PH melebihi baku mutu.

2. RUANG LINGKUP

- 2.1. Pemantauan dan pengukuran eksternal yang dilakukan oleh badan inspeksi eksternal , analisa dan evaluasi ini berlaku di lingkungan pt indominco mandiri, sesuai persyaratan amdal, rkl & rpl, ukl & upl terkait.
- 2.2. Pemantauan dan pengukuran internal / swapantau antara lain pengujian ph
- 2.3. Kalibrasi yang dilakukan internal dan pihak eksternal
- 2.4 Parameter lingkungan terkait adalah pengukuran emisi gas buang dan emisi tidak bergerak, pencemaran air limbah di settling pond, limbah domestic; pencemaran air laut & biota air, kebisingan, debu, vibrasi (kontraktor) , di lingkungan pt imm
- 2.5 Pelaporan dan pengiriman laporan ke pemerintah terkait.

3. REFERENSI

- 3.1. PP No. 50 Tahun 2012 - Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- 3.2. Kepmen No. 1827 K/30/MEM/2018 - Pedoman Penerapan Kaidah Teknik Pertambangan yang Baik
- 3.3. Permen ESDM No. 26 Tahun 2018 - Penerapan Tata Tertib dan Pengawasan Pertambangan yang Baik di Bidang Pertambangan Mineral dan Batubara
- 3.4. Kepdirjen Minerba Kementerian ESDM No. 185.K/37.04/DJB/2019 - Petunjuk Teknis Pelaksanaan Keselamatan Pertambangan serta Pelaksanaannya, Penilaian, dan Pelaporan Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan Mineral dan Batubara
- 3.5. ISO 9001:2015 Persyaratan Sistem Manajemen Mutu: ISO 14001:2015 Persyaratan Sistem Manajemen Lingkungan: ISO 45001:2015 Persyaratan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja:
 - 3.5.1. Klausul 6.1 – Tindakan pengelolaan resiko dan peluang;6.1.1 umum (ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2015)

- 3.5.2. Klausul 6.1.2 – Organisasi harus merencanakan: Tindakan untuk menangani resiko dan peluang (ISO 9001:2015)
- 3.5.3. Klausul 6.1.2 – Aspek lingkungan (IADL), identifikasi bahaya dan penilaian resiko dan peluang (IBPR PP) (ISO 14001:2015, ISO 45001:2015)
- 3.5.4. Klausul 6.3 – Perencanaan perubahan (ISO 9001:2015)
- 3.5.5. Klausul 7.1.2 – Orang (ISO 9001:2015)
- 3.5.6. Klausul 7.1.4 – Lingkungan untuk pengoperasian proses (ISO 9001:2015)
- 3.5.7. Klausul 7.1.5 – Pemantauan dan pengukuran sumber daya (ISO 9001:2015)
- 3.5.8. Klausul 8.1.2 – Eliminasi bahaa dan mengurangi resiko K3 (ISO 45001:2015)
- 3.6. Manual Pengelolaan K3 dan Lingkungan, AMDAL, RKL,RLP, UKL UPL dan izin lingkungan
- 3.7. Peraturan lingkungan yang berlaku di Indonesia: PP.22 Tahun 2021_Penyelenggaraan Pengelolaan Lingkungan Hidup, Permen LH No 5 Tahun 2014_ Baku Mutu Air Limbah, Kepmen LHK P.93 Tahun 2018_ Pemantauan Kualitas Air Limbah Secara Terus Menerus, Peraturan Daerah No. 2 Tahun 2011_ Pengelolaan Kualitas Air dan Pengendalian Pencemaran Air

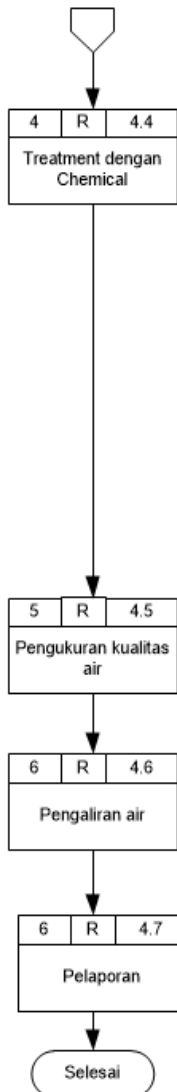
4. INSTRUKSI

TREATMEN SEDPOND	
<Title of Position>	Instruction Description
<pre> graph TD Start([Mulai]) --> Step1[1 R 4.1 Pemantauan dan pengecekan] Step1 --> Step2[2 R 4.2 Penyiapan alat dan Bahan] Step2 --> Step3[3 R 4.3 Treatment menggunakan Kapur] Step3 --> End([Selesai]) </pre> The flowchart illustrates the process of sediment pond treatment. It begins with 'Mulai' (Start), followed by three main steps: 1. 'Pemantauan dan pengecekan' (Monitoring and inspection), 2. 'Penyiapan alat dan Bahan' (Preparation of tools and materials), and 3. 'Treatment menggunakan Kapur' (Treatment using lime). The process concludes with 'Selesai' (End).	4.1 Pemantauan dan pengecekan Semua air limbah yang berasal dari kegiatan perusahaan harus terlebih dahulu dikelola dalam settling pond (Kolam pengelolaan) sebelum dibuang ke perairan umum. Melakukan pemantauan dan pengecekan secara berkala untuk mengetahui apakah air yang akan keluar dari sedpond sudah sesuai baku mutu (PH 6-9 dan TSS dibawah 300) Treatment akan dilakukan bila kualitas limbah melebihi baku mutu air limbah yang ditetapkan 4.2 Penyiapan alat dan Bahan - Menyiapkan alat dan bahan yang diperlukan saat treatmen seperti drum, pelaron, kapur, chemical, dll - Merangkai peralatan yang sudah disiapkan untuk melakukan treatmen yang dilakukan di settling pond yang belum sesuai dengan baku mutu 4.3 Treatment menggunakan Kapur (hydrated lime) Melakukan treatmen pada settling pond yang memiliki PH yang belum sesuai baku mutu (PH dibawah 6) dan menyesuaikan deras arus pada settling pond tersebut. Proses treatment menggunakan kapur yang dilakukan pada settling pond ada 3 cara: - Cara pengapuran secara manual diaduk didalam drum lalu dialirkan ke dalam kompartemen sesuai dosis yang ditentukan. Pengaturan besarnya dosis dipengaruhi cara bukaan valve pengatur kucuran air kapur per jam. Jika kualitas PH air yang keluar belum sesuai NAB maka dosis kucuran air ditambah lagi sesuai rekomendasi jar test - Cara pengapuran secara mekanik yakni pengadukan larutan kapur menggunakan mixer dan proses mengalirkan ke dalam kompartemen menggunakan pompa boster. Proses yang harus dilakukan mulai memasukan kapur kedalam tampungan 2 x tandon 2000lt, disiapkan juga 1 x tandon air bersih untuk pelarut kapur yang disedot dari dalam kompartemen. Lalu air dialirkan masuk ke dalam tandon tampungan kapur dan diaduk menggunakan mixer sehingga terbentuk larutan kapur didalam tandon. Lalu larutan kapur tersebut dipompa ke tengah kompartemen menggunakan pompa boster melalui pipa air yang diberi lubang-lubang kucuran. Dosis takarannya setiap 1 x pencampuran didalam tandon 2000lt dibutuhkan 1 sak kapur 25kg (2 tandon = 2 sak kapur), dilakukan setiap 30 menit sekali. Jika kualitas pH air yang keluar belum sesuai NAB maka dosis kucuran air ditambah lagi sesuai rekomendasi jar test - Cara pengapuran secara manual menggunakan perahu untuk penaburan di tengah kompartemen dalam kondisi darurat (saat sistem pengaduk kapur mekanis bermasalah / rusak dan jika dilakukan secara manual tidak mampu menaikkan pH air yang sangat rendah). Pengaturan besarnya dosis jumlah kapur mengacu pada rekomendasi jartes. Proses penaburannya dilakukan setiap 1 jam sehingga kapur yang larut didalam air terjadi reaksi menyesuaikan deras arus air.

TREATMEN SEDPOND

<Title of Position>

Instruction Description



4.4 Treatment dengan Chemical (flokulan dan koagulan)

Melakukan treatmen menggunakan chemical ini dilakukan pada settling pond yang memiliki TSS yang belum sesuai baku mutu (TSS dibawah 300) dan menyesuaikan deras arus pada settling pond tersebut. Proses treatment menggunakan chemical yang dilakukan pada settling pond ada 2 cara:

- Cara proses chemical yang diencerkan dulu dalam tandon menggunakan air bersih lalu dialirkan ke dalam kompartemen sesuai dosis yang ditentukan. Pengaturan besarnya dosis dipengaruhi cara bukaan valve pengatur kucuran air kapur per jam. Jika kualitas TSS air yang keluar belum sesuai NAB maka dosis kucuran air ditambah lagi sesuai rekomendasi jar test
- Cara proses chemical murni langsung dimasukkan ke tandon lalu dialirkan ke dalam kompartemen sesuai dosis yang ditentukan tanpa diencerkan terlebih dahulu dengan air bersih. Hal ini dilakukan karena jenis chemical yang dipakai sudah berupa larutan yang sudah diencerkan dengan takaran khusus. Pengaturan besarnya dosis dipengaruhi cara bukaan valve pengatur kucuran air kapur per jam. Jika kualitas TSS air yang keluar belum sesuai NAB maka dosis kucuran air ditambah lagi sesuai rekomendasi jar test

4.5 Pengukuran kualitas air

- Lakukan pengukuran untuk memastikan bahwa pH air limbah sudah memenuhi baku mutu. (pH normal antara 6 – 9 dan TSS normal dibawah 300) guna memastikan air yang dikelola terus memenuhi baku mutu.
- Catat setiap pH yang diukur untuk mengetahui hasil kenaikan pada air

4.6 Pengaliran air

Apabila berdasarkan hasil pengukuran bahwa kualitas limbah air sudah memenuhi baku mutu, maka penambahan dan pencampuran bahan kimia dapat dihentikan dan air limbah tersebut dapat dialirkan ke perairan bebas.

4.7 Pelaporan

- Buat laporan data kualitas dari hasil pelaksanaan pengelolaan air limbah
- Buat laporan pemakaian bahan kimia

5. DOKUMEN TERKAIT/PENDUKUNG

- | | |
|--|--------------------|
| 5.1. IMM-SOP-MOP-2023-C3.1-001 | [Top Soilling] |
| 5.2. IMM-SOP-MOP-2023-C3.2-003 | [Dumping Activity] |
| 5.3. IMM-F-MOP-2023-C3.1-001.1
Checklist] | [Topsoil Removal |
| 5.4. IMM-F-MOP-2023-C3.2-002.3
Reconcile] | [Actual Distance |
| 5.5. IMM-WI-MPL-B12.R1
Area] | [Spreading Final |
| 5.6. IMM-MPL-WI-A22
Material topsoil] | [Penimbunan |

Lampiran 6 Data evaluasi performance kontraktor

IM-F-PROC-24/R1

	PT. INDOMINCO MANDIRI
	PROCUREMENT DEPARTMENT
EVALUASI PERFORMANCE KONTRAKTOR	

Nama Proyek : Pelaksanaan kegiatan pengelolaan limbah air Sediment Pond
Lokasi : IMM 75,9
Kontraktor : CV. Mutiara Santan
Direktur : Ermas Noviarita
Schedule : April - Juni, 2024
Pekerjaan Pengelolaan SP di : SP 16,17 dan SP 20
WB Area :
Pekerjaan Pengelolaan SP di EB : SP 37, SP 38, SP 39, SP 40, SP 41
Area :
Cost :
Contract Amount : termasuk ppn 11% dan pph yang berlaku
Add. Contract Amount : termasuk ppn 11% dan pph yang berlaku
Lingkup Pekerjaan :
 ► Pelaksanaan pekerjaan pengelolaan limbah air untuk parameter TSS dan pH untuk memenuhi baku mutu
 ► Pelaksanaan monitoring pengelolaan air limbah sediment pond
 ► Ketepatan laporan penggunaan Chemical's dan Quick Lame (kapur)
 ► Komitment dan kepedulian terhadap keselamatan kerja
 ► Komitment dan kepedulian terhadap kelestarian lingkungan
Catatan Penilaian :
 ► Pencapaian pemenuhan baku mutu
 ► Kerja sama tim baik
 ► Ketepatan penyelesaian pekerjaan baik
 ► Komunikasi dan koordinasi baik
 ► Komitmen terhadap aspek Safety (K3) & lingkungan baik
Kinerja Kontraktor :

No	Description	Nilai	Bobot*	Total (NxB)
1	Technical	74.2	30%	22.26
2	Quality	76.0	20%	15.2
3	Response	74.5	15%	11.175
4	Time Management	75.7	15%	11.35
5	Safety & Environment	78.0	20%	15.6
Total Nilai			100%	75.6

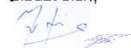
* Bobot ditetapkan di masing-masing Dept

Kesimpulan

Kriteria Penilaian :

91-100 Emas/Sangat Baik (Mampu)
 76-90 Hijau/Baik (Mampu)
 51-75 Biru/Cukup (Dibina)
 26-50 Merah/Kurang (Dibina)
 0-25 Hitam/Sangat Kurang (Black List)

Dibuat oleh,

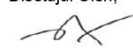


(Sulistiana)

Penilai

Tgl :

Disetujui Oleh,



(Bambang Soebekti)

Mine Operation Head

Tgl :

Diketahui Oleh,



(Ermas Noviarita)

Kontraktor

Tgl :

Note : Hasil Evaluasi Kontraktor di sampaikan dalam bentuk hardcopy ke Procurement Dept

	PT. INDOMINCO MANDIRI
	PROCUREMENT DEPARTMENT
EVALUASI PERFORMANCE KONTRAKTOR	

Nama Proyek : Pelaksanaan kegiatan pengelolaan limbah air Sediment Pond
Lokasi : IMM
Kontraktor : CV. Mutiara Santan
Direktur : Ermas Noviarita
Schedule : Juli - Sept, 2024

Pekerjaan Pengelolaan SP : SP 16, 17 dan SP 20
 di WB Area :
 Pekerjaan Pengelolaan SP : SP 37, SP 38, SP 39, SP 40, SP 41
 di EB Area :

Cost :
 Contract Amount : termasuk ppn 11% dan pph yang berlaku
 Add. Contract Amount : termasuk ppn 11% dan pph yang berlaku

Lingkup Pekerjaan :
 ▶ Pelaksanaan pekerjaan pengelolaan limbah air untuk parameter TSS dan pH untuk memenuhi baku mutu
 ▶ Pelaksanaan monitoring pengelolaan air limbah sediment pond
 ▶ Ketepatan laporan penggunaan Chemical's dan Quick Lime (kapur)
 ▶ Komitmen dan kepedulian terhadap keselamatan kerja
 ▶ Komitmen dan kepedulian terhadap kelestarian lingkungan

Catatan Penilaian :
 ▶ Pencapaian pemenuhan baku mutu
 ▶ Kerja sama tim baik
 ▶ Ketepatan penyelesaian pekerjaan baik
 ▶ Komunikasi dan koordinasi baik
 ▶ Komitmen terhadap aspek Safety (K3) & lingkungan baik

Kinerja Kontraktor :

No	Description	Nilai	Bobot*	Total (NxB)
1	Technical	75.8	30%	22.74
2	Quality	76.0	20%	15.2
3	Response	75.0	15%	11.25
4	Time Management	75.7	15%	11.35
5	Safety & Environment	76.5	20%	15.3
Total Nilai			100%	75.8

* Bobot ditetapkan di masing-masing Dept

Kesimpulan : **BAIK**

Kriteria Penilaian :

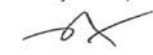
91-100 Emas/Sangat Baik (Mampu)
 76-90 Hijau/Baik (Mampu)
 51-75 Biru/Cukup (Dibina)
 26-50 Merah/Kurang (Dibina)
 0-25 Hitam/Sangat Kurang (Black List)

Dibuat oleh,



(Triyono)
 Penilai
 Tgl :

Disetujui Oleh,



(Bambang Soebekti)
 Mine Operation Head
 Tgl :

Disetujui Oleh,



(Ermas Noviarita)
 Kontraktor
 Tgl :

Note : Hasil Evaluasi Kontraktor di sampaikan dalam bentuk hardcopy ke Procurement Dept

Lampiran 7 Surat Penerimaan Magang dari PT Indominco Mandiri



Kutai Timur, 15 Agustus 2024

No. : 212 /IMM-HRD/ 8 - 2024
Hal : Jawaban Siswa/Mahasiswa PKL/TA/Magang

Kepada Yth,
Ketua Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia
di - Tempat

Dengan hormat,

Menunjuk surat permohonan PKL / TA / Magang dari UII, maka dengan ini kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kami dapat menerima 2 orang Siswa / Mahasiswa an. Ravhel Harun & M. Surya untuk melaksanakan hal tersebut di PT Indominco Mandiri Bontang, terhitung mulai tanggal 9 September 2024 sampai dengan 13 Desember 2024.
2. Siswa / Mahasiswa tersebut agar dapat ke PT Indominco Mandiri dengan mengikuti Bis Angkutan Karyawan jam 06.00 pagi di Terminal Bis Km.6 Bontang / Terminal baru.
3. Siswa / Mahasiswa tersebut sudah membawa perlengkapan/pakaian untuk praktek, APD dan tinggal di Camp Site PT Indominco Mandiri.
4. Membawa pas photo 2 x 3 (2 lbr) berwarna.
5. Membawa / mengirimkan hasil pemeriksaan rekam jantung (ECG) dan Surat Bebas Narkoba dari BNN (7 parameter) serta screen shoot Peduli lindungi (dikolom Sertifikat Vaksin) dengan menampilkan wajib 3 dosis vaksin Booster (usia diatas 18 tahun)
6. Sebelum aktivitas dimulai Siswa / Mahasiswa tersebut akan menjalani proses Fit to Work di klinik PT Indominco Mandiri dan mendapatkan pengarahan terlebih dahulu mengenai Safety, Security , General Affairs & Environment untuk itu agar hadir tepat pada jadwal yang sudah ditentukan.
7. Selama mengikuti PKL / TA / Magang, Siswa / Mahasiswa tersebut wajib mengikuti dan mentaati segala peraturan yang ada di Perusahaan
8. Karena keterbatasan dan adanya renovasi mess, maka fasilitas disesuaikan dengan yang disediakan perusahaan
9. Syarat dan ketentuan diatas dapat berubah sesuai dengan kondisi & pembaruan Peraturan

Demikian di sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PT. Indominco Mandiri


Setvawan
Human Resources Head

Lampiran 8 Surat Permohonan Izin Magang



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Paradiwedja
Universitas Islam Indonesia
Condong Gatur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

Nomor : 1192/Ka.ProdiMnj/60/Prodi.Mnj/VI/2024 **Yogyakarta, 5 Mei 2024**
Perihal : Permohonan Izin Magang

Kepada Yth.

Pimpinan

PT Indominco Mandiri site

Jl. Poros Bontang - Samarinda Km. 10

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Diberitahukan dengan hormat, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia adalah institusi Pendidikan yang memiliki tujuan menciptakan lulusan profesional di bidangnya. Sehubungan dengan hal tersebut, kami memohon kepada Bapak atau Ibu memberikan izin mahasiswa kami dalam melaksanakan magang di instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut :

Nama : Muhammad Surya Bayu Miftah
NIM : 21311172
Alamat : Teluk pandan, Kutai timur, Kalimantan timur, Jl. Poros Bontang - Samarinda Km. 10
Tempat/Tgl. Lahir : 24 Oktober 2003
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Sarjana
Periode Magang : 1 September-31 desember

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ketua Prodi Manajemen
Program Sarjana



Abdur Rafik, S.E., M.Sc.
NIK : 133110105

Lampiran 9 Sertifikat Magang PT Indominco Mandiri

Sertifikat

No. 001 / HR – PKL/TA / 1 / 2025

Diberikan kepada :

M. Surya Bayu Miftah

Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Telah berhasil menyelesaikan Praktek Kerja Lapangan (PKL)
di

PT INDOMINCO MANDIRI

Tanggal 9 September 2024 s/d. 10 Januari 2025

Kutai Timur, 22 Januari 2025

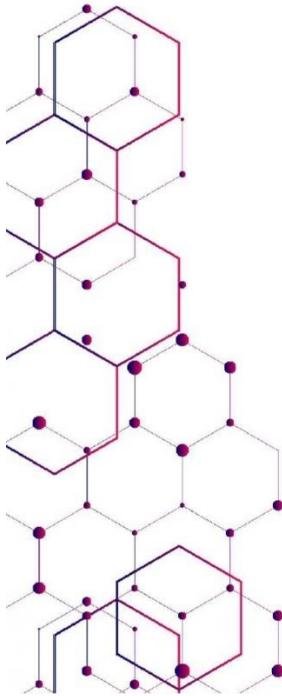


ACHMAD MAMDUH
Administration Head



BanpuHeart

Passionate
Innovative
Committed



Lampiran 10 Sebagian Jadwal Kegiatan Magang

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	3-12-2024	8	Pergi ke sedpond 39 dan 40 untuk observasi bersama karyawan pit servis
2	4-12-2024	8	Mengikuti safety reecall di sedpond 40 dan crusher 2 bersama kontraktor kontraktor lain
3	5-12-2024	8	Melakukan wawancara kepada operator treatment di sedpond 39 dan 40 kepada 5 orang
4	6-12-2024	8	Melakukan wawancara ke sedpond 39,40, dan 41
5	9-12-2024	8	Melakukan wawancara ke sedpond 38,39,40, dan 41
6	10-12-2024	8	Melakukan wawancara ke sedpond 37 dan 39
7	11-12-2024	8	Melengkapi kuisisioner yang dibutuhkan
8	12-12-2024	8	Mengolah data wawancara untuk dijadikan PPT
9	13-12-2024	8	Mengolah data wawancara untuk dijadikan PPT
10	16-12-2024	8	Mengikuti upacara studi banding yang di hadiri oleh seluruh KTT dari anak perusahaan ITM
11	17-12-2024	8	Membuat checklist inventory alat yang ada di ruang command center
12	18-12-2024	8	Membuat checklist inventory alat yang ada di ruang command center
13	19-12-2024	8	Meminta data sekunder kepada karyawan pit servis
14	20-12-2024	8	Meminta data sekunder kepada karyawan pit servis
15	23-12-2024	8	Melakukan wawancara kepada pengawas lapangan
16	24-12-2024	8	Melakukan wawancara kepada pengawas lapangan
17	25-12-2024	8	Melakukan wawancara kepada pengawas lapangan
18	26-12-2024	8	Meminta data sekunder kepada karyawan pit servis