

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Profil Perusahaan

a.1 Chevron Corporation

Chevron Corporation adalah salah satu perusahaan energi terbesar didunia. Kantor Pusat Chevron berada di *San Ramon, California – Amerika Serikat*, Chevron memiliki cabang lebih dari 90 negara dan terutama bergerak dalam bidang minyak dan gas bumi, mencakup eksplorasi, pengolahan dan produksi, pemasaran dan transportasi, manufaktur produk kimia, serta pembangkit energi (*power generation*) [1]. Chevron adalah salah satu dari 6 perusahaan minyak terbesar di dunia, bersama ExxonMobil, Royal Dutch Shell, Total S. A, BP Amoco / BP dan ConocoPhillips [2].

Chevron didirikan pada tahun 1879 di *Pico Canyon, California* dengan nama *Standard Oil Company of California* atau *Socal*. Saat itu, Socal termasuk dari *seven sisters* atau 7 perusahaan besar yang menguasai industri minyak dunia pada awal abad ke-20. Langkah pertama Chevron sebagai perusahaan energi, eksplorasi, dan produksi dimulai pada tahun 1924 ketika *Standard Oil Company of California (Socal)* melakukan ekspedisi geologi ke pulau Sumatra. Pada tahun 1936, Socal dan Texaco bergabung menjadi satu perusahaan dan kemudian terbentuklah Caltex. Caltex di Indonesia bernama PT. Caltex Pasific Indonesia (CPI). Perusahaan ini berkembang dengan cepat pada sekitar tahun 1940-an, terutama setelah menemukan ladang minyak di Duri (1941) dan Minas (1944). Pada tahun 1963, Caltex telah menjadi perusahaan yang legal dengan nama PT. Caltex Pacific Indonesia. Socal kemudian mengubah namanya menjadi Chevron. Gambar berikut adalah lambang Chevron yang dipakai di seluruh dunia :



Gambar III.1
Logo Chevron Corporation

Tahun 1984, bergabungnya Chevron dan Gulf Oil menjadikan perusahaan gabungan ini terbesar pada saat itu. Pada dekade selanjutnya, eksplorasi, produksi, pengilangan, penjualan, dan transportasi Chevron telah melebarkan sayap hingga Asia – Pasifik. Tahun 1989, Chevron bersama mitra kerjanya memulai produksi LNG di Barat Laut Australia. Tahun 1999, Chevron membeli 45 persen saham dari *Malampaya Deep Water Natural Gas Project*, dikenal sebagai perkembangan industri terbesar di Filipina.

Pada tahun 2001, dua perusahaan (Chevron dan Texaco) secara resmi bergabung menjadi ChevronTexaco. Pada 9 Mei 2005, ChevronTexaco mengumumkan akan melepaskan moniker Texaco dan kembali ke nama Chevron Corporation. Sementara, Texaco akan tetap menjadi sebuah merek di bawah perusahaan Chevron. Pada 11 Agustus 2005, Chevron mengakuisisi Unocal. Akuisisi dari seluruh asset minyak dan gas milik Unocal di Indonesia, Thailand, dan Vietnam, bersama asset geothermal di Filipina menjadikan Chevron sebagai produsen terbesar energi geothermal dunia.

Melalui *Chevron International Exploration and Production's Business Units*, Chevron menjalankan operasinya di Indonesia dan Filipina di bawah *IndoAsia Business Unit* (IBU). IBU menjalankan operasi hulu dan energi melalui enam buah anak perusahaan, antara lain: PT Chevron Pacific Indonesia (CPI, dahulu bernama PT Caltex Pacific Indonesia), Chevron Indonesia Company (CICo, dahulu bernama Unocal Indonesia Company), Chevron Geothermal Indonesia, Ltd. (CGI, dahulu bernama ChevronTexaco Energy Indonesia), Chevron Geothermal Salak, Ltd. (CGS, dahulu

bernama Unocal Geothermal Indonesia, Ltd.), PT Mandau Cipta Tenaga Nusantara (MCTN), dan Unocal Philippines Inc. (UPI).

Di Indonesia, Chevron telah memproduksi lebih dari 10 milyar barel minyak selama 50 tahun yang berasal dari 80 sumber minyak di Sumatra bagian tengah sehingga PT Chevron Pacific Indonesia (CPI) dapat menghasilkan 45% dari total produksi minyak di Indonesia. Di wilayah ini, CPI menjalankan empat buah production sharing contracts (PCS) yang meliputi daerah Riau dan Provinsi Sumatra Utara dengan total area sebesar 15000 m², beberapa di antaranya adalah plant di Duri, Minas, dan Bekasap. Lapangan di Duri merupakan plant terbesar di dunia yang menggunakan teknologi steamflood untuk mengambil sisa-sisa minyak bumi yang terperangkap di lapisan batuan. Plant ini mampu memproduksi 193.000 barel minyak bumi per hari pada tahun 2005.

Setelah mengakuisisi Unocal, Chevron memiliki 11 *offshore field* yang merupakan *Production Sharing Contract* seluas 31.000 km² dan merupakan penyuplai gas utama ke Bontang LNG Plant. Selain lapangan *offshore* milik Unocal, Chevron sekarang juga mengoperasikan aset *geothermal* di Gunung Salak, Jawa Barat (Chevron Geothermal Salak, Ltd.) yang dahulunya juga milik Unocal Geothermal Indonesia, Ltd.

a.II. Chevron Geothermal Salak, Ltd.

a.II.1. Sejarah Lahirnya Chevron Geothermal Salak (CGS)

Lahirnya Chevron Geothermal Salak, Ltd. (CGS) diawali dengan kontrak kerjasama penjualan energi geothermal dan pengembangannya di daerah kontrak Gunung Salak antar Pertamina, PLN dan Unocal pada tahun 1982. Sewaktu masih bernama Unocal Geothermal Indonesia (UGI), telah dilakukan eksplorasi dan pengeboran sumur-sumur di wilayah G.Salak. Awi 1-1 merupakan sumur geothermal komersial pertama, yang kemudian diikuti dengan ditemukannya sumur -sumur produksi lainnya.

Produksi steam untuk menghasilkan energi listrik sebesar 110 MW pertama kali dilakukan pada tahun 1994 untuk unit pembangkit 1, 2 milik PLN. Kemudian unit 3 (PLN), unit pembangkit 4, 5 dan 6 milik UGI baru mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1997 dengan kapasitas produksi sebesar masing- masing sekitar 55 MW.

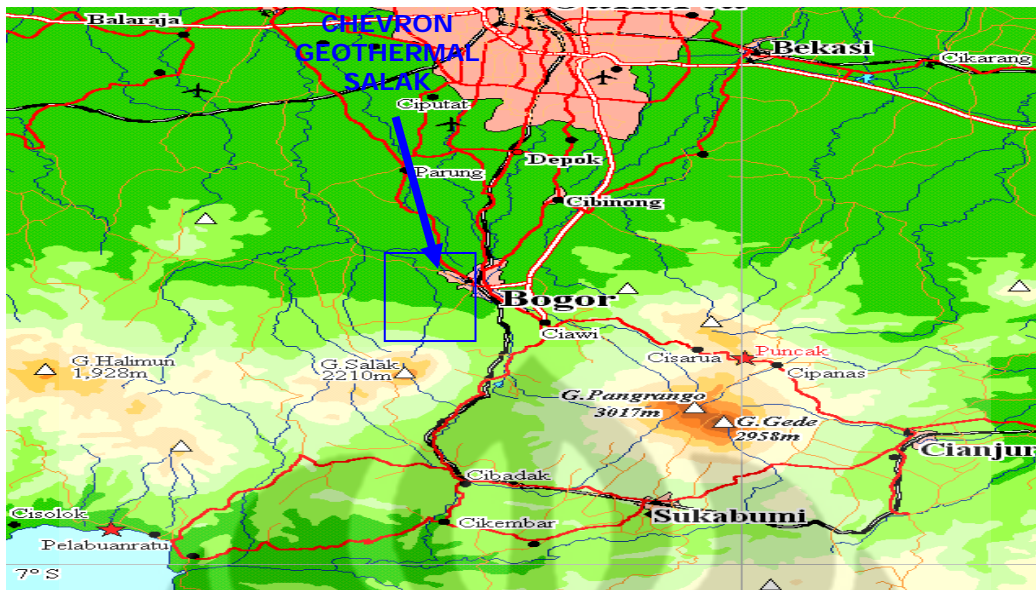
Hingga tahun 2001, jumlah sumur produksi dan injeksi di daerah kontrak Gunung Salak telah mencapai 53 buah sumur dengan kedalaman rata-rata 1250 - 3211 meter.

Pada tahun 2005, Unocal Geothermal Indonesia telah diakuisisi oleh Chevron dan berganti nama menjadi Chevron Geothermal Salak, Ltd. dengan wilayah operasi tetap di Gunung Salak. Sampai saat ini, CGS men-supply steam dari sekitar 41 sumur produksi dan 12 sumur injeksi dengan 6 unit pembangkit, yaitu unit 1,2 dan 3 milik PLN dengan kapasitas 165 MW dan unit 4, 5, 6 milik Chevron dengan kapasitas 190 MW. Lapangan panas bumi ini juga dikenal sebagai salah satu alternatif energi yang ramah lingkungan.

a.II.2. Lokasi Lapangan Panasbumi dan PLTP 4,5,6 Gunung Salak

Lapangan Uap Panasbumi dan PLTP Unit 4, 5, 6 Gunung Salak terletak pada ketinggian antara 1000 - 1400 mdpl, lokasi terletak diantara 2 (dua) kabupaten yaitu desa Kabandungan, Kecamatan Kabandungan, Kabupaten Sukabumi dan Desa Purwabakti, Kecamatan Pamijahan, Kabupaten Bogor, Propinsi Jawa Barat. Lokasi kegiatan berbatasan dengan kompleks pegunungan Desa Ciasmara (Utara), perkebunan teh Cianten (Barat), PT perkebunan teh 2 - Tang Jayanegara (Selatan) dan kompleks pegunungan Salak (Timur).

Lokasi sumur produksi dan injeksi di lapangan Panasbumi Gunung Salak terletak di kawasan Hutan Lindung Gunung Salak. Secara geografis letak wilayah kerja lapangan Panasbumi Salak adalah pada koordinat $6^{\circ}43'32''$ sampai $6^{\circ}45'26''$ Lintang Selatan dan $106^{\circ}37'41''$ sampai $106^{\circ}40'58''$ Bujur Timur. Di lapangan Salak terdapat sebanyak 68 sumur dengan perincian 41 sumur produksi, 9 sumur injeksi brine, 3 sumur injeksi kondensat, 7 sumur idle (inactive), 3 sumur monitoring dan 5 sumur baru. Lapangan uap panasbumi dan PLTP 4,5,6 ini berada di dalam Kawasan Hutan Lindung Gunung Salak. Sesuai dengan Perjanjian Pinjam Pakai dari Departemen Kehutanan dan Kompensasi Atas Kawasan Hutan antara Perum Perhutani dan Pertamina – UGI No. 06/044.3/III/1996 selama 20 tahun. Luas lahan yang dimanfaatkan saat ini adalah seluas 174 Ha dari 273,66 Ha yang telah mendapat izin.



Gambar III.2
Lokasi Lapangan Uap Panasbumi Gunung Salak

a.II. 3 . Bisnis Unit Perusahaan

Chevron Corporation memiliki dua bisnis utama yaitu Global Upstream & Gas (industri hulu) yang meliputi eksplorasi dan produksi minyak, gas dan *geothermal* serta *Global Downstream* (industri hilir) yang meliputi *Global Lubricants*, *Global Marketing*, *Global Manufacturing & Global Supply and Trading*.

Daerah operasi eksplorasi dan produksi *Global Upstream and Gas* ini dibagi menjadi empat bagian utama yang didasarkan pada empat lokasi yang berbeda yaitu wilayah Africa & Latin America, wilayah Asia Pacific, wilayah Europe, Eurasia & Middle East dan wilayah North America. Setiap wilayah ini masing-masing memiliki bisnis unit tersendiri sebagai berikut:

1. Africa & Latin America
 - a. Bisnis Unit Latin America
 - b. Bisnis Unit Nigeria/Mid-Africa
 - c. Bisnis Unit Southern Africa
2. Asia Pacific
 - a. Bisnis Unit Asia South
 - b. Bisnis Unit Australasia

- c. Bisnis Unit IndoAsia
3. Europe, Eurasia & Middle East
 - a. Bisnis Unit Eurasia
 - b. Bisnis Unit Europe
 - c. Bisnis Unit Saudi Arabia/PNZ
4. North America
 - a. Bisnis Unit Canada
 - b. Bisnis Unit Deepwater
 - c. Bisnis Unit Gulf of Mexico
 - d. Bisnis Unit Mid Continent/Alaska
 - e. Bisnis Unit San Joaquin Valley

Industri geothermal Chevron Corporation berada dibawah Bisnis Unit IndoAsia yang meliputi wilayah Indonesia dan Philipina. Di Indonesia terdapat dua lokasi Geothermal yang dikelola oleh Chevron yaitu di Lapangan Geothermal Darajat dan Lapangan Gethermal Salak dengan masing-masing kapasitas produksi sebesar 259 MW dan 377 MW. Sedangkan di Philipina lokasi lapangan geothermal yang dikelola oleh Chevron berada di Lapangan Geothermal Tiwi yang berkapasitas 234 MW dan Lapangan Geothermal MakBan dengan kapasitas produksi 403 MW.

B. Visi dan Strategi Perusahaan

b.1. Visi Perusahaan

Di dalam The Chevron Way tertanam visi kami yaitu menjadi perusahaan energi dunia yang dikagumi karena karyawan, kemitraan dan kinerjanya.

Visi kami berarti bahwa kami:

- menyediakan produk-produk energi yang sangat penting untuk kemajuan ekonomi yang berkelanjutan dan pengembangan manusia di seluruh dunia;
- adalah orang-orang dan organisasi dengan kemampuan dan komitmen yang tinggi;
- adalah mitra terpercaya;

- memberikan kinerja berkelas dunia;
- dikagumi oleh semua pihak yang berkepentingan — investor, pelanggan, pemerintah di tempat kami beroperasi,
- masyarakat setempat dan karyawan kami — tidak saja karena hasil yang kami capai tetapi juga bagaimana kami mencapainya.

b.2. Strategi Perusahaan

Rencana strategis kami menjabarkan visi kami menjadi tindakan. Rencana strategis tersebut menyelaraskan dan mengintegrasikan organisasi kami, menumbuhkan keyakinan, dan membedakan kami dari para pesaing.

❖ Strategi Bisnis Utama

Strategi bisnis utama kami adalah mengembangkan posisi terintegrasi di wilayah-wilayah yang sedang tumbuh di dunia:

❖ Operasi Hulu Global

Memiliki pertumbuhan yang menguntungkan dalam kegiatan bisnis inti dan membangun posisi legendaris yang baru.

❖ Operasi Gas Global

Mengomersialkan kepemilikan sumber gas kami dan mengembangkan bisnis gas global yang berdampak tinggi.

❖ Operasi Hilir Global

Meningkatkan penghasilan dari bisnis inti dan pertumbuhan selektif dengan fokus pada penciptaan nilai yang terintegrasi.

❖ Energi yang Terbarukan

Berinvestasi pada teknologi bagi energi yang terbarukan dan merebut posisi menguntungkan pada sumber daya penting energi yang terbarukan.

❖ Strategi Keberhasilan

Tiga Strategi Keberhasilan yang diterapkan di semua bidang kegiatan perusahaan:

- a. Berinvestasi pada Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan strategis
- b. Meningkatkan Pemanfaatan Teknologi untuk mencapai kinerja yang unggul dan pertumbuhan yang tinggi

- c. Meningkatkan Kemampuan Organisasi untuk menghasilkan kinerja kelas dunia dalam bidang keunggulan operasi, pengurangan biaya, pengelolaan aset/kapital, dan peningkatan keuntungan.

Hal-hal pokok yang melandasi dan selaras dengan bisnis utama dan strategi keberhasilan kami adalah rencana-rencana yang lebih rinci, taktik, dan ukuran keberhasilan yang membimbing kami mencapai sukses dalam setiap kegiatan bisnis yang kami Jalankan. Rencana-rencana rinci tersebut secara rutin terus diuji terhadap pesaing lain dan diperbarui agar selalu bisa mencapai kinerja kompetitif yang berkelanjutan.

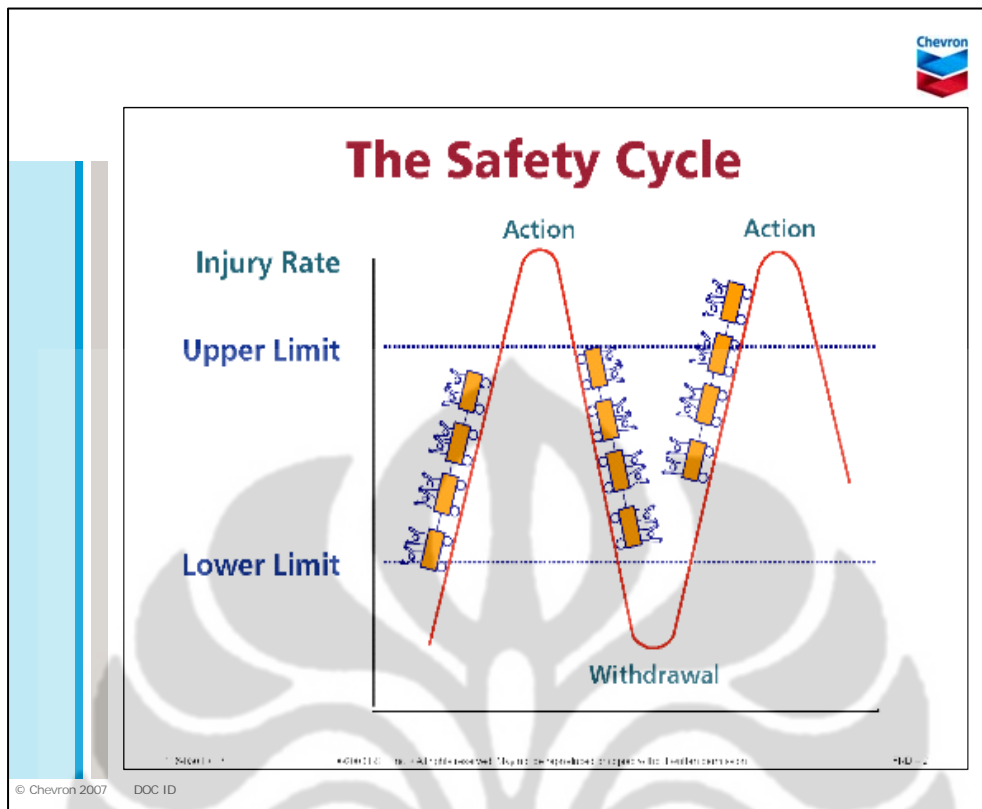
C. Program Pelatihan Chevron Geothermal & Power Operation Indonesia

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Chevron Geothermal Indonesia mempunyai program pelatihan yang tepat untuk semua karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Diantaranya adalah

c.1 Behavior Based Safety (BBS)

yaitu program pelatihan yang tujuannya untuk mengurangi dan mencegah tingkat risiko kecelakaan kerja. Bahaya atau risiko kerja ada disekitar kita, tanpa disadari baik dilapangan maupun dibelakang meja. Eksposur ini adalah hasil dari interaksi antara system kerja (*system*), kondisi lingkungan kerja (*condition*), dan perilaku berisiko pekerja (*at risk behavior*). Eksposur tersebut dapat membawa pada keadaan tidak selamat (*unsafe*), hampir celaka (*nearmiss*) atau kecelakaan kerja (*incident*).

Menyadari bahwa 80 persen kecelakaan mengandung unsur perilaku (*behavior*), maka Chevron Geothermal & Power Operation Indonesia menerapkan program keselamatan berdasarkan Behavior Based Safety (BBS), sebuah teknologi yang bertujuan meningkatkan perilaku selamat (*safe behavior*) dan menurunkan perilaku berisiko (*at risk behavior*).

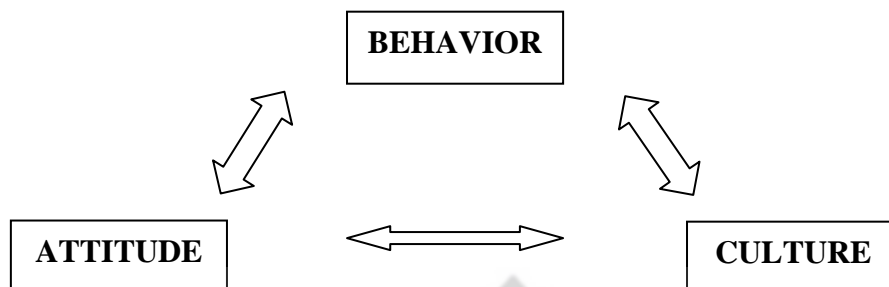


Ga

mbar III.3
The Safety Cycle

Dari gambar II.3 diatas adalah *the safety cycle* yaitu ketika seseorang dalam posisi *lower limit* yaitu dalam kondisi aman disekitarnya, seorang tersebut melalaikan kondisi tersebut karena dikira aman, ketika pada posisi *Upper limit* kecelakaan akan terjadi dikarenakan perilaku seseorang karena lupa akan perilaku yang tidak aman. Sampai pada posisi *Action*, diberikan penjelasan tentang kesadaran akan perilaku aman yaitu behavior based safety dan kemudian tingkat kecelakaan menurun. Oleh karena itu harus berhati-hati dalam melakukan sesuatu pekerjaan agar tidak terjadinya kecelakaan kerja

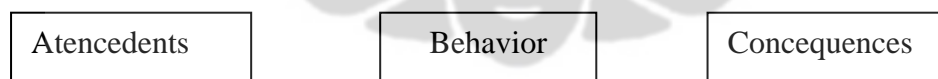
Berikut adalah yang mempengaruhi behavior yang tertuang pada gambar dibawah ini :



Gambar III.4
What Influences Behavior
Sumber : Behavior Based Safety Workshop

Perilaku (*behavior*) adalah cara bertindak yang dapat diamati, beda dengan cara *attitude* dan budaya (*culture*) yang merupakan nilai kesepakatan dan dianut bersama. Meskipun ketiganya saling mempengaruhi, upaya keselamatan dimulai berdasarkan perilaku. Perilaku adalah sesuatu yang terlihat, mudah diukur, dianalisa dan dipengaruhi atau diubah. *Attitude* tidak dapat dilihat karena itu sulit diukur. Sementara, budaya membutuhkan komunikasi dan melibatkan massal sehingga lebih lambat untuk berubah. Namun perubahan perilaku diharapkan dapat membawa perubahan *attitude* dan budaya keselamatan kearah yang lebih baik.

Pelatihan Behavior Based Safety mempunyai program ABC Analysis, yang tertuang dalam Gambar dibawah ini :



Gambar III.5
ABC Analysis
Sumber : Behavior Based Safety Workshop

Dari gambar III.3 menggambarkan bahwa *Antecedents* (Pemicu) adalah sesuatu yang dialami seseorang untuk melakukan sesuatu, selanjutnya *Behavior* (Perilaku) yaitu sesuatu yang sedang dilakukan seseorang untuk berbuat yang diinginkan, sedangkan

Concequences (Konsekuensi) adalah hasil dari apa yang dilakukannya. Contoh dari ABC Analysis dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar III.6
Seseorang Yang Menggunakan Tangga
Sumber : Behavior Based Safety Workshop

Tak seorangpun ingin celaka, tapi ada saja yang tetap melakukan perilaku berisiko. Salah satu penyebarannya adalah penghalang (*barrier*) dalam melakukan tindakan selamat. Dengan teknologinya, Program BBS akan mengidentifikasi penghalang sehingga memudahkan pekerja dioperasi Chevron Geothermal & Power Operation Indonesia (GPO-I) melakukan perilaku selamat dan mengurangi perilaku berisiko.

Proses *Behavior Based Safety* (BBS) dimulai dengan pelatihan beberapa karyawan IndoAsia Business Unit (IBU) untuk menjadi *Internal Consultant* (INCON) yang akan membimbing *Steering Committee* dalam implementasi BBS di area masing-masing. Tugas pertama BBS Steering Committee adalah mengidentifikasi perilaku kategori kritikal (*critical behavior*) yaitu perilaku yang sering menyebabkan kecelakaan di areal setempat. Berikut adalah Jakarta Office BBS Steering Committee.

Tabel III.1
Jakarta Office BBS Steering Committee Member

No.	Name	Representative From
1	Tungga Dewa (Chairman)	SCM
2	Agus Priyantoro	Finance
3	Albert Lukman M	GPO
4	M. Darajat FC	Planning & Tech
5	Syahrizal Mudani	Transport – SCM
6	Baruno Subroto	Security
7	Irwan Hidayat	
8	Andi Budiman	HR, PGPA, Legal, OE/HES
9	Dinda Paramita	
10	Adi Waluyono	West Seno, ODG (ENJV, IDD, CMC)
11	Nyoman Pujana	

Sumber : Behavior Based Safety Workshop

Kantor pusat Jakarta mempunyai hasil dari tiga pertanyaan terakhir dari hasil rapat yang terdiri dari 25 peserta yang akan menjadi panitia pelatihan *behavior Based Safety*, yaitu

Tabel III.2
Jakarta Office Focus Group Result Three Last Questions at end of Focus Group Meeting

Question Asked	Answered Yes
Will you accept an observation ? yes or no	96%
Will you be interested in becoming observer ?yes or no	92%
Would you like to be on steering Committee ?yes or no	52%

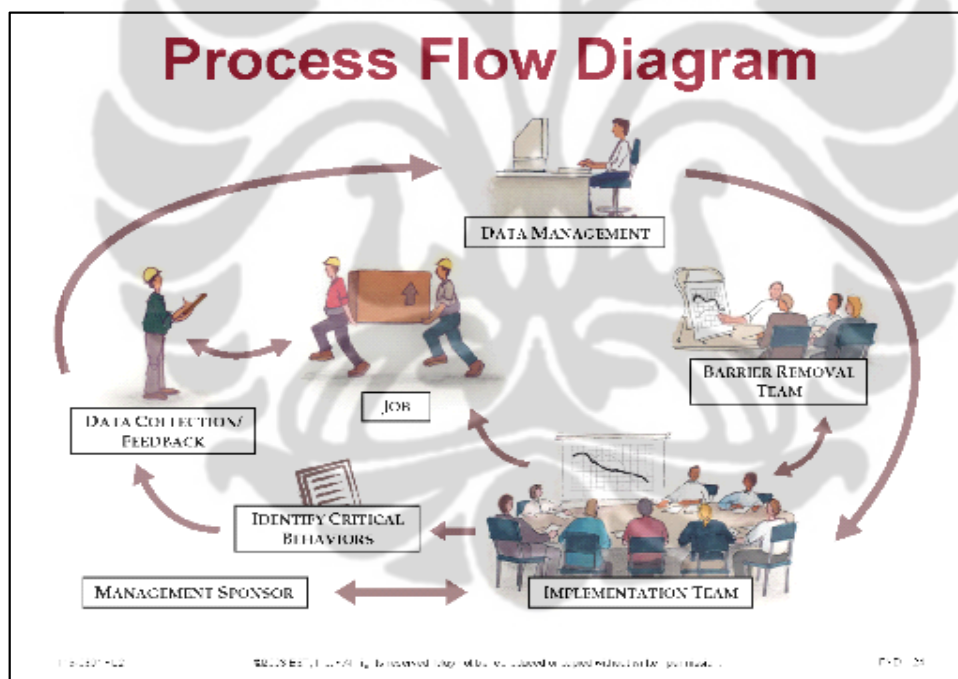
Sumber : *Behavior Based Safety Commission Pack GPO*

Dari tabel III.1 diketahui bahwa 96% dari total peserta ingin mengobservasi perilaku orang lain dalam bekerja, apakah berperilaku aman atau tidak, selanjutnya 92%

dari total peserta ingin menjadi observer, dan 52% dari total peserta ingin menjadi panitia pelatihan *Behavior Based Safety*. Dari hasil ini bahwa pelatihan *behavior based safety* ini akan berjalan dengan baik dan mencapai sasaran dan tujuan perusahaan.

Ada tiga prinsip melakukan observasi yaitu *No Name, No Blame, dan No Sneak Up*. Sebelum observasi, *BBS Observer*, harus memberitahu pekerja yang diobservasi, tidak dengan cara diam-diam (*No Sneak Up*). Hal ini dimaksudkan guna membangun suasana positif saat observasi dan tidak untuk mencari kesalahan (*No Blame*). Nama pekerja yang diobservasi tidak dicantumkan (*No Name*). Jadi, apapun hasil observasi tidak mempengaruhi catatan kinerja pekerja.

Berikut adalah Behavior Based Safety Process Flow Diagram :



Gambar III.7
Process Flow Diagram
Sumber : Behavior Based Safety Workshop

Pada Gambar diatas adalah hasil observasi harus dikomunikasikan pada pekerja yang diamati, termasuk perilaku selamat dan berisiko. Perilaku selamat disampaikan terlebih dahulu agar memberi apresiasi, sehingga ia mendapat konsekuensi yang sifatnya

positif, langsung dan pasti untuk perilaku selamatnya dan diharapkan ia akan melakukan tindakan yang sama untuk selanjutnya.

Tindakan berisiko disampaikan baik-baik, tanpa menyalahkan maupun menghakimi, tujuannya mengingatkan pekerja akan risiko yang dihadapi. Selain itu, *observer* juga mencari tahu penghalang (*barrier*) yang menyebabkan perilaku berisiko, agar dapat ditindaklanjuti untuk kemudian dihilangkan penghalangnya. Setelah observasi dilakukan, data diolah dan dikembalikan kepada BBS *Steering Committee*. Informasi yang didapat ditindaklanjuti, misalnya informasi mengenai penghalang yang membuat seseorang melakukan perilaku berisiko. BBS *Steering Committee* berupaya menghilangkannya. Penghalang yang berada diluar kemampuan BBS *Steering Committee*, penanganannya diserahkan ke *Barrier Removal Team*. Untuk operasi perkantoran dan fungsi pendukung yang berada di Jakarta, *HES Committee* Jakarta telah diberi kewenangan menjadi *Barrier Removal Team*.

Keberhasilan program BBS tidak dapat dilihat dari *Days Away From Work* (DAFW) *rate* semata, tetapi partisipasi pekerja juga menjadi salah satu indikator keberhasilan BBS. Hal tersebut menjadi factor penunjang kesinambungan program BBS. Pekerja yang telah menjadi BBS *Observer* diwajibkan melakukan observasi minimal seminggu sekali.

Hal penting yang harus diketahui seluruh pekerja, program BBS merupakan proses, bukan proyek. Oleh karena itu, BBS tidak akan berhenti disatu titik. *BBS steering Committee* akan terus mengidentifikasi *critical behavior*, menjaga kualitas proses dengan memberikan *coaching*, dan memantau penghilangan penghalang. *BBS Observer* pun akan terus memberi input data sekaligus memberi masukan kepada pekerja. Maka lingkaran proses yang berkesinambungan akan tercipta, membawa IBU hingga pada kinerja keselamatan *Zero DAFW* (Faris Syauki, 2008: 15)

c.2 Horizon

adalah program pengembangan karyawan berbasis competency. Fokus tujuan program ini dilakukan selama 5 tahun dalam karir seseorang, tetapi pengembangan karir dan peralatan perencanaan yang digunakan Horizon ini akan bernilai terhadap karir

seseorang secara keseluruhan. Selain itu, Program ini efektif untuk mengembangkan kemampuan secara profesional dan pengembangan. Tujuan Horizon adalah untuk pengembangan keahlian karyawan dengan pelatihan teknis, tugas, dan mentoring (penasehat). Dari ketiga dalil tersebut akan dijadikan peranan critical dalam pengembangan karir.

c.3 Leadership & Management Skill for Supervisors

Training Leadership Skill ini dirancang khusus bagi Para Supervisor yang siap maju dan berkembang menjawab tantangan tuntutan tugas dan tanggung jawab. Kepemimpinan merupakan ilmu praktik bukan teori. Oleh karena itu, dalam pelatihan ini para peserta dibekali berbagai kemampuan yang menunjang perilaku kepemimpinannya. Pengalaman para instruktur sebagai praktisi berpengalaman ditransfer kepada para peserta dalam bentuk *Learning from Experience*. Kemampuan berkomunikasi dan interpersonal skill menjadi ujung tombak bagi supervisor baru membangun relasi dan mengasah kemampuan teknisnya. Penetapan tujuan dalam rangka pencapaian kinerja kelompok menjadi kemampuan pelengkap. Disamping itu, mereka juga dibekali perlunya manfaat punishment dalam memotivasi prestasi atau kinerja bawahan. Melalui *Leadership Skills* ini para peserta dilatih menjadi Pemimpin Masa Depan yang siap menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang turbulen.

- ***The Effective Habits***

Tujuan dari pelatihan ini yaitu memahami kebiasaan-kebiasaan yang efektif, memahami pentingnya kebiasaan yang efektif dalam bekerja, menerapkan kebiasaan-kebiasaan yang efektif dalam kehidupan sehari-hari, memahami sikap positif dalam bekerja, memahami bagaimana membentuk sikap kerja yang positif, dan memahami cara memotivasi diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang efektif.

BAB IV

**ANALISIS DESKRIPTIF PERSEPSI KARYAWAN OPERASIONAL DIVISI
FACILITIES ENGINEERING TERHADAP EVALUASI PELAKSANAAN
PELATIHAN BEHAVIOR BASED SAFETY (BBS) PADA CHEVRON
GEOTHERMAL & POWER OPERATION INDONESIA (GPO-I) DI JAKARTA**

Pada bab ini, penulis akan menjelaskan hasil analisis data penelitian yang diperoleh melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner dan data kualitatif yang merupakan hasil wawancara. Analisis dilakukan terhadap 30 orang karyawan Operasional Divisi Facilities Engineering Chevron Geothermal & Power Operation Indonesia.

A. Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai data individu yang mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan beberapa kategori tersebut dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai identitas responden.

a.1 Usia Responden

Analisis karakteristik responden yang pertama adalah usia. Karakteristik responden berdasarkan usia dipaparkan untuk mengetahui rata-rata usia responden yang menjadi sampel penelitian. Dengan mengetahui usia rata-rata responden yang ada maka diharapkan akan memperoleh gambaran usia produktif yang ada dalam perusahaan. Pada penelitian ini kategori usia dibagi kedalam empat kelompok rentang usia, berikut disajikan dengan tabel distribusi frekuensi berdasarkan usia responden.

Tabel IV.1
Usia Responden
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase
20 – 25 tahun	11	36,7%
26 – 30 tahun	8	26,7%
31 – 35 tahun	10	33,3%
> 36 tahun	1	3,3%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008.

Berdasarkan tabel IV.1 bahwa sebagian besar responden berusia 20-25 tahun yaitu sebesar 36,7% atau 11 orang, kemudian untuk usia antara 26-30 tahun sebesar 26,7% atau 8 orang. Sementara itu, usia responden antara 31-35 tahun sebesar 33,3% atau 10 orang dan usia lebih dari 36 tahun sebesar 3,3% atau 1 orang.

Dari tabel IV.1 dapat dilihat gambaran usia responden yang paling banyak pada rentang usia antara 20-25 tahun. Pada umumnya usia tersebut merupakan usia produktif bagi karyawan untuk bekerja dengan maksimal, karena karyawan yang berusia muda memiliki ide-ide kreatif dan inovatif, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan maksimal. Selain itu, karyawan dengan usia produktif yang berkisar antara 20 tahun sampai dengan 35 tahun dapat dengan mudah memahami pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga ia dapat menerapkan dalam pekerjaannya sehari-hari dengan lebih maksimal.

a.2. Jenis Kelamin Responden

Analisis karakteristik responden yang kedua adalah jenis kelamin. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dipilih untuk mengetahui berapa banyak karyawan pria dan wanita yang menjadi responden dalam penelitian, sehingga dapat terlihat bagaimana karyawan tersebut secara bersama-sama mengikuti pelatihan *Behavior Based Safety*

tanpa membedakan jenis kelamin. Berikut ini adalah table distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin.

Tabel IV.2
Jenis Kelamin Responden
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase
Laki - Laki	18	60%
Perempuan	12	40%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Berdasarkan table IV.2 terlihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 60% atau 18 orang. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebesar 40% atau 12 orang. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, hal ini disebabkan karena jenis kegiatan pekerjaan pada divisi Facilities Engineering yang mengharuskan karyawan untuk bekerja baik di kantor pusat Jakarta maupun dilapangan panas bumi yang berlokasi di Gunung Salak, Sukabumi dan Darajat, Garut Jawa Barat, Sehingga Pelatihan Behavior Based Safety ini sangat cocok diterapkan atau dilakukan oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

a.3. Status Perkawinan Responden

Analisis karakteristik responden yang ketiga yaitu Status perkawinan. Karakteristik berdasarkan status yang dimiliki karyawan dipilih untuk mengetahui latar belakang responden, apakah telah berumah tangga atau belum. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi berdasarkan status perkawinan.

Tabel IV.3
Status Perkawinan Responden
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase
Belum Menikah	13	43,3%
Menikah	17	56,7%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Berdasarkan tabel IV.3 terlihat bahwa mayoritas responden berstatus menikah yaitu 56,7% atau 17 orang. Sedangkan responden yang belum menikah sebesar 43,3% atau 13 orang. Status pernikahan akan sangat berpengaruh terhadap tuntutan pemenuhan kebutuhan yang menjadi tanggung jawabnya kepada keluarga serta semakin meningkatnya motivasi dalam bekerja. Sehingga semakin tinggi tingkat kebutuhan hidup yang dimiliki oleh karyawan, maka akan berdampak pula pada tingkat produktivitas/kinerja yang akan dicapai.

a.4. Pendidikan Terakhir Responden

Analisis karakteristik responden yang keempat adalah pendidikan terakhir. Hal ini dimaksudkan untuk mengelompokkan karyawan pada latar belakang pendidikan formal yang telah dilakukan masing-masing karyawan pada masa sebelum memasuki dunia kerja. Berikut ini adalah tabel frekuensi berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel IV.4
Pendidikan Terakhir Responden
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase
Diploma 3	8	26,7%
S1	22	73,3%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Berdasarkan tabel IV.4 terlihat bahwa pendidikan terakhir responden terbesar adalah Strata 1 (S1) yaitu sebesar 73,3% atau 22 orang. Sedangkan responden yang memiliki pendidikan terakhir Diploma (D3) sebesar 26,7% atau 8 orang. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor penting dari seorang karyawan selain masa kerja dan pengalaman untuk dapat *qualified*, serta pengetahuannya untuk mendukung dalam menjalankan pekerjaannya.

a.5. Masa kerja

Analisis karakteristik responden yang kelima yaitu masa kerja. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden dipilih untuk mengetahui apakah responden tersebut sudah mempunyai masa kerja yang cukup lama atau masih baru. Berikut adalah frekuensi berdasarkan masa kerja.

Tabel IV.5
Masa Kerja Responden
n = 30

0 – 3 tahun	18	60%
4 – 6 tahun	10	33,3 %
7 – 9 tahun	1	3,3%
> 10 tahun	1	3,3%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Berdasarkan tabel IV.5 diketahui bahwa lama bekerja responden yang terbesar adalah antara 0-3 tahun yaitu sebesar 60% atau 18 orang. Responden yang lama bekerjanya antara 4-6 tahun yaitu sebesar 33,3% atau 10 orang. Sedangkan responden yang lama kerjanya 7-9 tahun yaitu sebesar 3,3% atau 1 orang dan responden yang lama kerjanya lebih dari 10 tahun yaitu 3,3% atau 1 orang. Semakin lama masa kerja seorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan, maka diharapkan semakin loyal karyawan tersebut terhadap pekerjaannya.

B. Persepsi Karyawan Tentang Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Behavior Based Safety.

Dari hasil pengumpulan data terhadap kuesioner yang disebarakan ke masing-masing responden, maka dapat diketahui tanggapan atau persepsi responden terhadap variabel dari evaluasi pelaksanaan pelatihan Behavior Based Safety dengan menggunakan tabel skala jawaban responden tiap kriteria sebagai berikut.

b.1 Reaksi karyawan terhadap Materi Pelatihan Behavior Based Safety

Salah satu tujuan dari pemberian materi pelatihan *Behavior Based Safety* adalah agar karyawan lebih memahami tujuan dari pelatihan tersebut. Pemberian materi pelatihan yang sesuai akan terciptanya suatu tujuan yang efektif. Hal ini disetujui oleh responden seperti terlihat dari jawaban responden pada tabel berikut ini :

Tabel IV.6
Persepsi Karyawan Terhadap Kesesuaian Materi Yang Diberikan Karyawan Dengan Tujuan Pelatihan Behavior Based Safety
n = 30

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-Ragu	0	0
Setuju	20	66,7%
Sangat Setuju	10	33,3%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Tabel IV.6 menggambarkan jawaban responden, dapat diketahui bahwa pada indikator ini, responden lebih banyak memilih jawaban setuju sebanyak 20 responden atau sebesar 66,7%, karena materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan *Behavior Based Safety*, sehingga karyawan dapat lebih memahami isi dari materi pelatihan tersebut. Pada indikator ini juga dapat diketahui bahwa responden memilih jawaban sangat setuju sebanyak 10 responden atau 33,3%. Untuk jawaban

sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, pernyataan tersebut tidak dipilih oleh keseluruhan responden yang ada. Dari wawancara dengan Ruli Kurniawan (Document Controller), beliau memandang :

”Bahwa materi yang diberikan sudah sangat sesuai dengan tujuan pelatihan Behavior Based Safety dan dapat membantu meminimalisir risiko kecelakaan akibat pekerjaan”

b.2 Reaksi Karyawan terhadap Pelatih/Instruktur Pelatihan

Pelatihan yang baik harus didukung juga oleh pelatih/Instruktur yang mampu menjelaskan dan mempresentasikan pelatihan tersebut. Hal ini dapat dilihat pada tabel IV.7 dibawah ini :

Table IV.7
Persepsi Karyawan Terhadap Pelatih/ Instruktur Mampu Menjelaskan dan
Mempresentasikan Materi Pelatihan Behavior Based Safety
n = 30

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-Ragu	0	0
Setuju	20	66,7%
Sangat Setuju	10	33,3%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Dalam table IV.7 diatas, dapat diketahui bahwa yang menjawab setuju sebanyak 20 responden atau sebesar 66,7%, karena pelatih yang kompeten dan professional adalah pelatih/ instruktur yang mampu menjelaskan dan membawa peserta kedalam lingkungan materi pelatihan Behavior Based Safety sehingga peserta dapat memahami apa yang dijelaskan oleh instruktur pelatihan. Sedangkan yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 33,3%, selanjutnya tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu

Berikut adalah hasil wawancara dengan Cristovick Hamonangan (Geologist) yang telah mengikuti pelatihan *Behavior Based Safety* tentang pelatih/instruktur pelatihan :
 “instruktur/pelatih nya sangat profesional, peserta bisa memahami isi materi dari pelatihan *Behavior Based Safety*...”

b.3 Reaksi Karyawan terhadap Kelengkapan Media (Infocus, Microphone, Whiteboard) yang digunakan dalam pelatihan Behavior Based Safety.

Media yang dibutuhkan bagi kelangsungan pelaksanaan pelatihan *Behavior Based Safety*, seperti Infocus, Microphone, Whiteboard. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel IV.8
 Persepsi karyawan terhadap kelengkapan Media Pelatihan (Infocus, Microphone, Whiteboard)
 n = 30

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-Ragu	0	0
Setuju	18	60%
Sangat Setuju	12	40%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Pada table IV.8 diatas mengenai persepsi karyawan terhadap kelengkapan media pelatihan yang digunakan, sebanyak 18 orang atau sebesar 60% menjawab setuju, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40%. Selanjutnya tidak ada jawaban dari responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu. Hal ini diperkuat dalam wawancara dengan Peter (PED Engineer)
 ” *Media yang digunakan sudah sangat mendukung dan lengkap untuk menunjang jalannya pelatihan ...*”

b.4 Reaksi Karyawan terhadap Ketepatan Waktu Pelaksanaan Pelatihan Behavior Based Safety

Dalam menyajikan suatu pelatihan harus disesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan dan hal ini dipersepsikan oleh responden dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.9
Persepsi Karyawan terhadap ketepatan waktu pelaksanaan pelatihan Behavior Based Safety
n = 30

Skor Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-Ragu	3	10%
Setuju	22	73,3%
Sangat Setuju	5	16,7%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Pada tabel IV.9 dari persepsi karyawan terhadap ketepatan waktu pelaksanaan pelatihan Behavior Based Safety, sebanyak 3 responden atau sebesar 10% yang menjawab ragu-ragu, dan yang menjawab Setuju sebesar 22 responden atau sebesar 73,3%, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebesar 5 responden atau sebesar 16,7%. Hasil dari wawancara dengan Rindu Grahabakti Intani (Geologist) bahwa :

“ Penggunaan waktu yang tepat merupakan hal yang sangat penting untuk menilai apakah pelatihan dapat berjalan dengan baik, hal tersebut berkaitan erat dengan penguasaan materi oleh setiap karyawan yang mengikuti pelatihan...”

b.5 Reaksi Karyawan terhadap Buku Panduan Pelatihan Behavior Based Safety

Buku panduan atau modul pelatihan yang lengkap dilakukan supaya memudahkan peserta dalam proses kegiatan belajar mengajar. Berikut adalah persepsi karyawan mengenai pernyataan dimaksud yang tertuang dalam tabel berikut ini :

Tabel IV.10
Persepsi Karyawan Terhadap Buku Panduan Pelatihan Behavior Based Safety Sesuai Materi Yang Diberikan Oleh Instruktur
n = 30

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	2	6,7%
Tidak Setuju	1	3,3%
Ragu-Ragu	3	10%
Setuju	22	73,35%
Sangat Setuju	2	6,7%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Dari tabel IV.10 diatas dengan pernyataan bahwa dalam pelatihan, buku panduan *behavior Based Safety* sesuai materi yang diberikan oleh instruktur, diketahui bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 6,7% menjawab sangat tidak setuju, Selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3%. Kemudian responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 responden atau sebesar 10%, sedangkan responden yang menjawab Setuju sebanyak 22 responden atau sebesar 73,35% dan ini merupakan jawaban terbesar pada indikator ini. Selanjutnya sebanyak 2 responden atau sebesar 6,7% yang menjawab sangat setuju.

Dari hasil wawancara dengan Jantiur Situmorang (PED Engineer), bahwa “ *Buku panduan yang diberikan, sesuai apa yang dijelaskan oleh instruktur terhadap isi materi dari buku panduan tersebut, tidak ada penjelasan yang keluar dari jalur buku panduan pelatihan tersebut, sehingga peserta dapat lebih mudah memahami isi dan maksud dari materi pelatihan Behavior Based Safety..*”

b.6 Reaksi peserta terhadap Metode Pelatihan Behavior Based Safety

Metode pelatihan *Behavior Based Safety* merupakan suatu cara yang efektif untuk melakukan suatu pelatihan, dengan tujuan agar pelatihan tersebut dapat optimal. Berikut

adalah persepsi karyawan terhadap metode pelatihan *Behavior Based Safety* yang tertuang pada pada tabel berikut :

Tabel IV.11
Persepsi Karyawan Terhadap Metode Pelatihan Behavior Based Safety Yang Diberikan Sesuai Dengan Tujuan Pelatihan
n = 30

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-Ragu	1	3,3%
Setuju	22	73,3%
Sangat Setuju	7	23,3%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Dari tabel IV.11 diatas diketahui bahwa responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3%, sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 22 responden atau sebesar 73,3% ini adalah jawaban terbanyak responden, karena peserta mampu mengikuti dan memahami metode pelatihan *Behavior Based Safety*. Sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden atau 23,3%. Selanjutnya tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Hal ini dinyatakan oleh hasil wawancara dengan Alvianto (PED Engineer) terhadap metode pelatihan : *"Metode yang digunakan sangat tepat, sehingga peserta dapat mengikuti dan memahami isi dari pelatihan tersebut.."*

b.7 Reaksi Karyawan Terhadap Kelengkapan Fasilitas Pelatihan (Kursi, Meja, AC) Yang Digunakan Dalam Pelatihan Behavior Based Safety.

Fasilitas yang digunakan untuk mendukung jalannya pelatihan *Behavior Based Safety* seperti kursi, meja, dan AC. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.12
Persepsi Karyawan Terhadap Kelengkapan Fasilitas Pelatihan Behavior Based Safety
n = 30

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-Ragu	0	0
Setuju	25	83,3%
Sangat Setuju	5	16,7%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Pada tabel IV.12 diketahui bahwa sebanyak 25 responden atau sebesar 83,3% yang menjawab Setuju, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 16,7%, Selanjutnya tidak ada jawaban dari responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu. Hal ini dinyatakan dari hasil wawancara kepada Rosita (Office Assistant) yaitu *“Fasilitas yang digunakan sudah lengkap dan sangat menunjang jalannya pelatihan...”*

b.8. Karyawan Dalam Memahami Materi Pelatihan Behavior Based Safety Yang Diberikan & Dijelaskan Oleh Instruktur

Materi pelatihan yang diberikan harus tepat dan jelas, dengan tujuan agar karyawan dapat mengerti maksud dari isi materi pelatihan Behavior Based Safety. Untuk mengetahui persepsi karyawan dalam memahami materi pelatihan BBS dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.13
Persepsi Karyawan Dalam Memahami Materi Pelatihan Behavior Based Safety Yang Diberikan dan Dijelaskan Oleh Instruktur
n = 30

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
------------------	-----------	------------

Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-Ragu	2	6,7%
Setuju	22	73,3%
Sangat Setuju	6	20%
Total	30	100%

Pada tabel IV.13 diketahui bahwa responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 responden atau sebesar 6,7%, selanjutnya sebanyak 22 responden atau sebesar 73,3% menjawab setuju, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 20%. Dari hasil pengumpulan data, bahwa sebanyak 73,3% atau 22 responden sudah memahami materi yang diberikan dan dijelaskan oleh instruktur. Selanjutnya tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Hal ini dinyatakan oleh hasil wawancara dengan Diovani Harera (Office Assistant) yaitu : *"Saya dapat memahami materi yang dijelaskan oleh instruktur..."*

b.9 Karyawan Dapat Meningkatkan atau Menambah Ilmu Pengetahuan Tentang Pelatihan Behavior Based Safety.

Behavior Based Safety merupakan suatu pelatihan yang sangat penting, dimana peserta akan lebih mengetahui maksud, manfaat dan tujuan dari pelatihan tersebut. Sehingga peserta dapat menambah pengetahuan tentang pelatihan Behavior Based Safety. Untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap peningkatan dan menambah ilmu pengetahuan tentang pelatihan Behavior Based Safety dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.14
Persepsi Karyawan Terhadap Peningkatan dan Menambah Ilmu Pengetahuan Tentang Pelatihan Behavior Based Safety.
n = 30

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0

Ragu-Ragu	1	3,3%
Setuju	23	76,6%
Sangat Setuju	6	20%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Pada tabel IV.14 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3%. Selanjutnya sebanyak 23 responden atau sebesar 76,6% menjawab setuju, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 20%. Selanjutnya tidak ada jawaban dr responden yang menjawab sangat tidak setuju atau sangat setuju. Hal ini dapat dinyatakan dari hasil wawancara dengan Nurvita (Geologist) yaitu *"Setelah saya mengikuti pelatihan Behavior Based Safety, saya mendapat pengetahuan baru tentang perilaku keselamatan kerja..."*

b.10. Karyawan Dapat Memahami dan Mengetahui Cara Berprilaku Yang Aman.

Dalam pelatihan ini, karyawan lebih memahami dan mengetahui berperilaku yang aman, karena faktor yang mengarahkan seseorang untuk berbuat yang tidak aman adalah perilaku orang tersebut. Untuk mengetahui persepsi karyawan tentang hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.15

Persepsi Karyawan Terhadap Memahami dan Mengetahui Cara Berprilaku Yang Aman Setelah Mengikuti Pelatihan Behavior Based Safety
n = 30

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-Ragu	1	3,3%
Setuju	16	53,3%

Sangat Setuju	13	43,3%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Pada table IV.15 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 responden dan sebesar 3,3%, selanjutnya sebanyak 16 responden atau sebesar 53,3% menjawab setuju dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 43,3%. Selanjutnya tidak ada jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Hal ini dinyatakan dari hasil wawancara dengan Muh. Ramos (PED Engineer) yaitu *"Setelah mengikuti pelatihan BBS, saya lebih memahami dan mengetahui cara berperilaku yang aman..."*

b.11. Materi Pelatihan Behavior Based Safety Yang Diberikan Karyawan Diterapkan Pada Pekerjaan Sehari-hari.

Materi yang sudah diberikan kepada peserta wajib diterapkan pada pekerjaan sehari-hari, agar peserta dapat merasakan manfaatnya setelah mengikuti pelatihan Behavior Based Safety. Untuk mengetahui persepsi tentang hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.16
Persepsi Karyawan Terhadap Materi Pelatihan BBS dan Diterapkan Pada Pekerjaan Sehari-hari
n = 30

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	3,3%
Tidak Setuju	0	0
Ragu-Ragu	2	6,7%
Setuju	15	50%
Sangat Setuju	12	40%
Total	30	100%

Pada tabel IV.16 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3%, selanjutnya sebanyak 2 responden atau 6,7% menjawab ragu-ragu, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 50%, kemudian yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%. Pernyataan ini diperkuat oleh hasil wawancara oleh Harris Satya (Cost Controller) yaitu “*setelah saya mengikuti pelatihan BBS saya langsung menerapkan pada pekerjaan saya sehari-hari, sehingga terasa sekali manfaatnya...*”

b.12. Pelatihan Behavior Based Safety Merupakan Bentuk Penyegaran Pengetahuan.

Pelatihan merupakan bentuk penyegaran pengetahuan. Khususnya pelatihan Behavior Based Safety, dimana pelatihan ini mengarahkan kepada seseorang untuk berperilaku secara aman dan terhindar dari risiko kecelakaan kerja. Untuk mengetahui persepsi dari pembahasan ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.17
Persepsi Karyawan terhadap Pelatihan Behavior Based Safety Merupakan Bentuk Penyegaran Pengetahuan
n = 30

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	3,3%
Ragu-Ragu	0	0
Setuju	25	83,3%
Sangat Setuju	4	13,3%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Pada tabel IV.17 dapat diketahui bahwa Sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3% menjawab tidak setuju, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 25 responden atau sebesar 83,3%, kemudian sebanyak 4 responden atau sebesar 13,3% yang menjawab sangat setuju. Dan yang tidak dijawab oleh responden adalah pernyataan sangat tidak setuju dan ragu-ragu. Hal ini dinyatakan hasil dari wawancara dengan Yunniar A Susana (Office Assistant) yaitu “ *Pelatihan BBS itu merupakan bentuk penyegaran pelatihan, karena karyawan bosan terhadap pelatihan yang mengutamakan keahlian dalam bekerja, sebaiknya dilakukan penyegaran pelatihan ..*”

b.13. Karyawan Mampu Mengatasi Risiko Kecelakaan Dalam Bekerja

Kecelakaan adalah hal yang tidak diinginkan oleh siapa saja, oleh karena itu dilakukanlah pelatihan yang mengarah untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, karena semua itu adalah dari faktor manusia itu sendiri yaitu perilaku seseorang. Untuk mengetahui Persepsi karyawan dalam mengatasi risiko kecelakaan dalam bekerja, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.18
Persepsi Karyawan Terhadap Mengatasai Risiko Kecelakaan Dalam Bekerja
n = 30

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	3,3%
Tidak Setuju	0	0
Ragu-Ragu	1	3,3%
Setuju	23	76,7%
Sangat Setuju	5	16,7%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Dari tabel IV.18 diketahui bahwa yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3%, kemudian sebesar 23 responden atau sebesar 76,7%

menjawab setuju, dan 5 responden atau 16,7% menjawab sangat setuju. Hal ini dinyatakan dengan hasil wawancara dengan Ira Ariyanti (Analyst) yaitu “ *Dengan diadakannya pelatihan BBS, karyawan lebih memahami arti pentingnya keselamatan dan dapat mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja...*”

b.14. Karyawan dapat meminimalisir cedera akibat bekerja

Prilaku seseorang dan lingkungan dapat mempengaruhi terjadinya cedera dalam bekerja, oleh sebab itu pelatihan BBS yang dapat mencegah terjadinya cedera dalam bekerja. Berikut adalah persepsi karyawan tentang hal tersebut, dan dituang kedalam tabel dibawah ini :

Tabel IV.19
Persepsi Karyawan Terhadap Meminimalisir Cedera Akibat Bekerja
n = 30

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-Ragu	1	3,3%
Setuju	21	70%
Sangat Setuju	8	26,7%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Pada Tabel IV.19 dapat diketahui bahwa yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3%, selanjutnya sebanyak 21 responden atau 70% menjawab setuju, kemudian yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 26,7%, dan yang tidak dijawab oleh responden adalah sangat tidak setuju dan tidak setuju. Jawaban dari responden yang terbanyak adalah setuju, ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan Sovia Nalapraya “ *ya, selain karyawan didorong untuk berperilaku*

safe, perusahaan juga memberikan fasilitas penunjang untuk itu, Misalnya Workspace program, Keyboard ergonomic, kursi ergonomic, dan lain-lain...”

b.15. Karyawan Lebih Hati-Hati Sebelum Melakukan Pekerjaan Sehari-hari.

Setiap kegiatan yang dilakukan mengarah pada perilaku tidak aman, oleh sebab itu sebelum melakukan sesuatu yang dianggap lebih berbahaya, sebaiknya lebih hati-hati sebelum melakukan pekerjaan tersebut. Untuk itu dibawah ini adalah tabel persepsi karyawan lebih berhati-hati sebelum melakukan suatu pekerjaan :

Tabel IV.20
Persepsi Karyawan Lebih Berhati-hati sebelum melakukan Pekerjaan
n = 30

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-Ragu	0	0
Setuju	21	70%
Sangat Setuju	9	30%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Pada Tabel IV.20 dinyatakan bahwa yang menjawab setuju sebanyak 21 responden atau sebesar 70%, ini adalah jawaban terbanyak dikarenakan, setelah mengikuti pelatihan BBS karyawan lebih berhati-hati sebelum melakukan aktivitas. Sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 30%. Berikut adalah pernyataan dari hasil wawancara dengan Leniwita Halim (Senior Secretary) “*Diharapkan setiap karyawan berhati-hati sebelum melakukan aktivitas, karena yang membuat seseorang cidera atau kecelakaan adalah perilaku orang tersebut...”*

16. Kinerja/Produktivitas Karyawan Meningkat

Dengan adanya pelatihan Behavior Based Safety, Karyawan lebih produktif atau kinerja karyawan lebih optimal dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, berikut adalah persepsi karyawan terhadap kinerja/produktivitas yang tertuang pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.21
Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja/Produktivitas
n = 30

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	3,3%
Tidak Setuju	1	3,3%
Ragu-Ragu	2	6,7%
Setuju	24	80%
Sangat Setuju	2	6,7%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Pada tabel IV.21 diketahui bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3% yang menjawab sangat tidak setuju, selanjutnya yang menjawab tidak setuju hanya 1 responden atau sebesar 3,3%, kemudian yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 responden atau sebesar 6,7% dan sebanyak 24 responden atau sebesar 80% menjawab setuju, Selanjutnya yang menjawab sangat setuju hanya 2 responden atau sebesar 6,7%. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan Wibisono (PED Engineer) yaitu “ *Orang yang berperilaku safe, tentu mempunyai badan yang sehat, dengan badan yang sehat produktivitas/kinerjanya semakin baik dan meningkat...*”

b.17. Resiko Cidera Akibat Pekerjaan Berkurang

Pelatihan Behavior Based Safety yang diterapkan oleh karyawan Chevron Geothermal & Power Operation terutama pada Divisi Facilities Engineering, mempunyai tujuan yang sangat penting, terutama agar karyawan memiliki jiwa perilaku

yang aman dalam bekerja, agar terhindar dari cedera akibat bekerja. Berikut ini disajikan tabel frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan resiko cedera akibat pekerjaan berkurang.

Tabel IV.22
Persepsi Karyawan Terhadap Resiko Cidera Akibat Pekerjaan Berkurang
n = 30

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	3,3%
Ragu-Ragu	2	6,7%
Setuju	20	66,7%
Sangat Setuju	7	23,3%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Berdasarkan pada tabel IV.22 diketahui bahwa setuju sebanyak 20 responden atau sebesar 66,7%, ini adalah jawaban terbesar dikarenakan bahwa karyawan yang telah mengikuti pelatihan Behavior Based Safety telah terasa hasilnya yaitu cedera yang sering dialami karyawan kian hari kian menurun atau berkurang. Selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebesar 2 responden atau sebesar 6,7%, dan yang menjawab sangat setuju sebesar 7 responden atau sebesar 23,3%. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan Twi Sevon Rummy (PED Engineer) yaitu “ *Banyak banget manfaatnya setelah mengikuti pelatihan Behavior Based Safety ini, cedera akibat pekerjaan menjadi berkurang...*”

b.18. Semangat Kerja Karyawan Meningkat

Hasil yang diharapkan dari pelatihan Behavior Based Safety adalah peningkatan semangat kerja dari karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan berikut ini adalah jawaban responden yang tertuang pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.23
Persepsi Karyawan Terhadap Peningkatan Semangat Kerja
n = 30

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	3,3%
Tidak Setuju	1	3,3%
Ragu-Ragu	4	13,3%
Setuju	22	73,3%
Sangat Setuju	2	6,7%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Dari tabel IV.23 diatas terlihat bahwa yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3%, selanjutnya sebesar 1 responden atau sebesar 3,3% menjawab tidak setuju, sedangkan yang menjawab ragu-ragu sebesar 4 responden atau sebesar 13,3%. Dan yang menjawab setuju sebesar 22 responden atau sebesar 73,3% dimana jawaban ini paling banyak dipilih oleh responden. Selanjutnya yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 6,7%. Dari sini dapat disimpulkan bahwa responden memandang pelatihan Behavior Based Safety dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Bila semangat kerja merupakan inti dari pekerjaan, maka pekerjaan yang dilakukan bagaikan sebuah permainan yang menggembirakan dan kegembiraan itu mendatangkan kesuksesan. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan Marendradika (PED Engineer) *“Setelah mengikuti pelatihan, semangat kerja saya meningkat, dan perilaku saya dalam bekerja lebih optimal sehingga saya semangat dalam bekerja, karena resiko kecelakaan kerja saya bisa dihindarkan akibat dari pelatihan Behavior Based Safety...”*

b.19. Kedisiplinan Karyawan Dalam Bekerja Meningkat

Hasil yang diharapkan dan diperoleh dari pelatihan ini adalah meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan behavior Based Safety. Berikut adalah jawaban responden yang tertuang dalam tabel dibawah ini:

Tabel IV. 24
Persepsi Karyawan Terhadap Kedisiplinan Dalam Bekerja Meningkat
n =30

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	3,3%
Tidak Setuju	1	3,3%
Ragu-Ragu	3	10%
Setuju	16	53,3%
Sangat Setuju	9	30%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Dari tabel IV.24 diatas menyatakan bahwa yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3%, selanjutnya yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3%, dan sebanyak 3 responden atau sebesar 10% menjawab ragu-ragu, sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 53,3% ini adalah jawaban terbesar dari responden, karena setelah mengikuti pelatiha BBS, kedisiplinan karyawan meningkat dalam bekerja, sehingga tida ada lagi kecelakaan atau cidera akibat pekerjaannya. Kemudian yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 30%. Hal ini dinyatakan dengan hasil wawancara dengan Agus Setiawan (Geologist) yaitu *“Saya merasa beruntung, setelah saya mengikuti pelatihan BBS ini, saya merasa lebih disiplin dalam bekerja, karena saya sering berada dilapangan yang berhubungan dengan alat-alat berat dan beresiko kecelakaan sangat tinggi dan harus memiliki perilaku yang berdisiplin tinggi, agar terhidar dari kecelakaan akibat pekerjaan...”*

b.20. Karyawan Memahami Pentingnya Perilaku Yang Aman Dalam Bekerja.

Pelatihan Behavior Based Safety sangat berguna sekali bagi karyawan. Sehingga bagi yang mengikuti pelatihan ini akan memahami pentingnya perilaku yang aman dalam bekerja. Berikut adalah jawaban responden yang tertuang dalam tabel berikut ini

Tabel IV.25
Persepsi Karyawan Dalam Memahami Pentingnya Perilaku Aman Dalam Bekerja
n = 30

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	3,3%
Tidak Setuju	0	0
Ragu-Ragu	0	0
Setuju	19	63,3%
Sangat Setuju	10	33,3%
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Dari tabel IV.25 dapat diketahui bahwa yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 19 responden atau sebesar 63,3% ini adalah jawaban terbanyak responden karena karyawan yakin setelah mengikuti pelatihan ini, karyawan memahami akan pentingnya perilaku yang aman dalam bekerja sehingga dapat terhindar dari cedera atau kecelakaan dalam bekerja. Dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 33,3%. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan Ira Ariyanti (Analyst) yaitu “ *Setelah saya mengikuti pelatihan BBS, saya mengerti akan penting perilaku yang aman, sehingga bisa terhindar dari cedera dan kecelakaan akibat bekerja, ini sangat berguna sekali...*”

C. Analisis Persepsi Karyawan Operational Divisi Facilities Engineering Terhadap Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Behavior Based Safety Pada Chevron Geothermal & Power Operation (GPO-I) di Jakarta

Pada bagian ini peneliti menjumlahkan skor keseluruhan jawaban masing-masing responden, kemudian diinterpretasikan ke dalam kategori persepsi responden

c.1. Analisis Dimensi Reaksi.

Dimensi ini menggambarkan bagaimana reaksi karyawan terhadap evaluasi pelaksanaan pelatihan Behavior Based Safety. Hasil rangkuman pengolahan pada dimensi ini terlihat pada tabel IV.26 dibawah ini

Tabel IV. 26
Jawaban Responden Untuk Dimensi Reaksi
n = 30

No	Pernyataan	Kategori Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Kesesuaian materi yang diberikan karyawan dengan tujuan pelatihan BBS	0	0	0	20 (66,7%)	10 (33,3%)
2	Pelatih/Instruktur pelatihan mampu menjelaskan dan mempresentasikan materi BBS dengan baik	0	0	0	20 (66,7%)	10 (33,3%)
3	Kelengkapan media penyelenggaraan pelatihan (infocus, microphone, Whiteboard, dsb)	0	0	0	18 (60%)	12 (40%)
4	Ketepatan waktu pelaksanaan pelatihan BBS sesuai dengan jadwal yang	0	0	3 (10%)	22 (73,3%)	5 (16,7%)

	telah ditentukan					
5	Buku Panduan pelatihan BBS sesuai dengan materi yang diberikan oleh instruktur pelatihan	2 (6,7%)	2 (6,7%)	2 (6,7%)	22 (73,3%)	2 (6,7%)
6	Metode pelatihan BBS yang diberikan karyawan sesuai dengan tujuan pelatihan	0	0	1 (3,3%)	22 (73,3%)	7 (23,3%)
7	Kelengkapan fasilitas penyelenggaraan pelatihan (Kursi, meja, AC, dsb)	0	0	0	25 (83,3%)	5 (16,7%)
Skor Jawaban Responden		875				
Skor Maksimum		1050				
Skor Minimum		210				
Persentase		$875/1050 \times 100\% = 83,3\%$				

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Untuk hasil skala jawaban responden pada dimensi Reaksi dapat dilihat pada skala jawaban tersebut.

Skala Jawaban Responden Untuk Dimensi Reaksi

$$\text{Nilai Min} = 1 \times 7 \times 30 = 210$$

$$\text{Nilai Max} = 5 \times 7 \times 30 = 1050$$

$$\text{Range Data} = 1050 - 210 = 840$$

$$\text{Lebar Kelas} = 840 / 5 = 168$$

Sangat buruk	buruk	cukup	baik	Sangat baik	
210	378	546	714	882	1050

Keterangan :

- Skor nilai 210 – 378 : Sangat buruk
- Skor nilai 379 – 546 : Buruk
- Skor nilai 547 – 714 : Cukup
- Skor nilai 715 – 882 : Baik
- Skor nilai 883 – 1050 : Sangat baik

Dari perhitungan skor total jawaban responden untuk dimensi reaksi responden diperoleh angka 875 yang berada pada interval baik.

c.2. Analisis Dimensi Pembelajaran

Dimensi ini menggambarkan bagaimana pembelajaran karyawan dalam pelaksanaan pelatihan Behavior Based Safety. Hasil rangkuman pengolahan pada dimensi pembelajaran terlihat pada tabel IV.27 dibawah ini :

Tabel IV.27
Jawaban Responden Untuk Dimensi Pembelajaran
n = 30

No	Pernyataan	Kategori Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Karyawan mampu dalam memahami pelatihan BBS yang diberikan dan dijelaskan oleh instruktur pelatihan	0	0	2 (6,7%)	22 (73,3%)	6 (20%)
2	Karyawan dapat	0	0	1	23	6

	meningkatkan atau menambah ilmu pengetahuan tentang pelatihan BBS			(3,3%)	(76,6%)	(20%)
3	Dengan diselenggarakannya pelatihan BBS, karyawan lebih memahami & mengetahui cara berperilaku yang aman	0	0	1 (3,3%)	16 (53,3%)	13 (43,3%)
4	Materi pelatihan BBS yang diberikan karyawan diterapkan pada pekerjaan sehari-hari	1 (3,3%)	0	2 (6,7%)	15 (50%)	12 (40%)
5	Pelatihan BBS merupakan bentuk penyegaran pengetahuan	0	1 (3,3%)	0	25 (83,3%)	4 (13,3%)
Skor Jawaban Responden		629				
Skor Maksimum		750				
Skor Minimum		150				
Persentase		$629/750 \times 100\% = 83,9\%$				

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Untuk hasil skala jawaban responden pada dimensi Pembelajaran dapat dilihat pada skala jawaban tersebut.

Skala Jawaban Responden Untuk Dimensi Pembelajaran

$$\text{Nilai Min} = 1 \times 5 \times 30 = 150$$

$$\text{Nilai Max} = 5 \times 5 \times 30 = 750$$

$$\text{Range Data} = 750 - 150 = 600$$

$$\text{Lebar Kelas} = 600 / 5 = 120$$

Sangat buruk	buruk	cukup	baik	Sangat baik	
150	270	390	510	630	750

Keterangan :

- Skor nilai 120 – 270 : Sangat buruk
- Skor nilai 271 – 390 : Buruk
- Skor nilai 391 – 510 : Cukup
- Skor nilai 511 – 630 : Baik
- Skor nilai 631 – 750 : Sangat baik

Dari perhitungan skor total jawaban responden untuk dimensi pembelajaran, responden diperoleh angka 629 yang berada pada interval baik.

c.3. Analisis Dimensi Perilaku

Dimensi ini menggambarkan bagaimana Perilaku karyawan dalam pelaksanaan pelatihan Behavior Based Safety. Hasil rangkuman pengolahan pada dimensi perilaku terlihat pada tabel IV.28 dibawah ini :

Tabel IV.28
Jawaban Responden Untuk Dimensi Perilaku
n = 30

No	Pernyataan	Kategori Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Dengan diselenggarakannya pelatihan BBS, karyawan mampu mengatasi risiko kecelakaan dalam bekerja	1	0	1 (3,3%)	23 (76,7%)	5 (16,7%)
2	Dengan diadakannya	0	0	1	21	8

	pelatihan BBS, karyawan dapat meminimalisir cedera akibat bekerja			(3,3%)	(70%)	(26,7%)
3	Karyawan lebih hati-hati sebelum melakukan pekerjaan sehari-hari	0	0	0	21 (70%)	9 (30%)
Skor Jawaban Responden		377				
Skor Maksimum		450				
Skor Minimum		90				
Persentase		$377/450 \times 100\% = 83,8\%$				

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Untuk hasil skala jawaban responden pada dimensi Perilaku dapat dilihat pada skala jawaban tersebut.

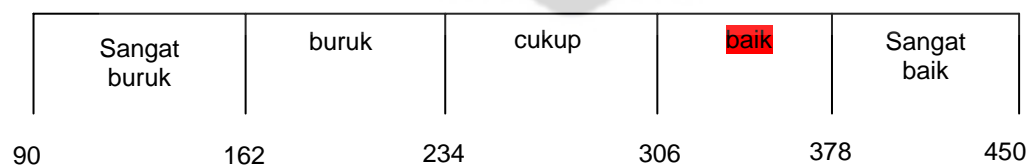
Skala Jawaban Responden Untuk Dimensi Perilaku

$$\text{Nilai Min} = 1 \times 3 \times 30 = 90$$

$$\text{Nilai Max} = 5 \times 3 \times 30 = 450$$

$$\text{Range Data} = 450 - 90 = 360$$

$$\text{Lebar Kelas} = 360 / 5 = 72$$



Keterangan :

- Skor nilai 90 – 162 : Sangat buruk
- Skor nilai 163 – 234 : Buruk

- Skor nilai 235 – 306 : Cukup
- Skor nilai 307 – 378 : Baik
- Skor nilai 379 – 450 : Sangat baik

Dari perhitungan skor total jawaban responden untuk dimensi Perilaku, responden diperoleh angka 377 yang berada pada interval baik.

c.4. Analisis Dimensi Hasil

Dimensi ini menggambarkan bagaimana hasil dari pelaksanaan pelatihan Behavior Based Safety. Hasil rangkuman pengolahan pada dimensi hasil terlihat pada tabel IV.29 dibawah ini :

Tabel IV.29
Jawaban Responden Untuk Dimensi Hasil
n = 30

No	Pernyataan	Kategori Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Setelah mengikuti pelatihan BBS, kinerja/produktivitas karyawan meningkat	1 (3,3%)	1 (3,3%)	2 (6,7%)	24 (80%)	2 (6,7%)
2	Setelah mengikuti pelatihan BBS, risiko cedera akibat pekerjaan berkurang	0	1 (3,3%)	2 (6,7%)	20 (66,7%)	7 (23,3%)
3	Pelatihan BBS dapat meningkatkan semangat karyawan	1 (3,3%)	1 (3,3%)	4 (13,3%)	22 (73,3%)	2 (6,7%)
4	Setelah mengikuti pelatihan BBS, kedisiplinan karyawan dalam bekerja meningkat	1 (3,3%)	1 (3,3%)	3 (10%)	16 (53,3%)	9 (30%)

5	Setelah mengikuti pelatihan BBS, karyawan memahami akan pentingnya perilaku yang aman dalam bekerja	1 (3,3%)	0	0	19 (63,3%)	10 (33,3%)
Skor Jawaban Responden		599				
Skor Maksimum		750				
Skor Minimum		150				
Persentase		$599/750 \times 100\% = 79,9\%$				

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Untuk hasil skala jawaban responden pada dimensi Hasil dapat dilihat pada skala jawaban tersebut.

Skala Jawaban Responden Untuk Dimensi Hasil

$$\begin{aligned} \text{Nilai Min} &= 1 \times 5 \times 30 &&= 150 \\ \text{Nilai Max} &= 5 \times 5 \times 30 &&= 750 \\ \text{Range Data} &= 750 - 150 &&= 600 \\ \text{Lebar Kelas} &= 600 / 5 &&= 120 \end{aligned}$$

Sangat buruk	buruk	cukup	baik	Sangat baik
150	270	390	510	630
				750

Keterangan :

- Skor nilai 150 – 270 : Sangat buruk
- Skor nilai 271 – 390 : Buruk
- Skor nilai 391 – 510 : Cukup
- Skor nilai 511 – 630 : Baik

- Skor nilai 631 – 750 : Sangat baik

Dari perhitungan skor total jawaban responden untuk dimensi hasil, responden diperoleh angka 599 yang berada pada interval baik.

Setelah menyajikan hasil analisis per indikator dan per dimensi, berikut ditampilkan hasil rekapitulasi jawaban responden berdasarkan analisis per dimensi dan per indikator serta rentang skala kategori persepsi responden berdasarkan hasil analisis dari seluruh indikator dimensi yang ada dalam kuesioner. Berikut cara perhitungan skor penilaian hasil penelitian sebagai berikut :

Menentukan Rentang Skala (RS) dengan menggunakan rumus :

$$RS = \frac{n (m-1)}{m}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

Yaitu :

n = 30 responden

m = 5

Maka :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{30 (5 - 1)}{5} = 20$$

Skor Terendah adalah 30 (jumlah sampel x bobot terendah, yaitu 30 x 1)

Skor Tertinggi adalah 150 (jumlah sampel x bobot tertinggi, yaitu 30 x 5)

Rentang Skala :

$$30 + 20 = 50$$

$$50 + 20 = 70$$

$$70 + 20 = 90$$

$$90 + 20 = 110$$

$$110 + 20 = 130$$

Keterangan Persepsi :

$$30 - 50 = \text{Sangat buruk}$$

$$51 - 70 = \text{Buruk}$$

$$71 - 90 = \text{Cukup}$$

$$91 - 110 = \text{Baik}$$

$$111 - 130 = \text{Sangat Baik}$$

Setelah ditampilkan cara perhitungan skor penilaian hasil berikut, ditampilkan kembali hasil rekapitulasi jawaban responden berdasarkan analisis perdimensi dan perindikator serta rentang skala kategori persepsi responden berdasarkan hasil analisis dari seluruh indikator dimensi yang ada dalam kuesioners. Berikut dapat dilihat tabel dibawah ini :

Tabel IV.30
REKAPITULASI HASIL PERHITUNGAN JAWABAN RESPONDEN DAN
RENTANG SKALA

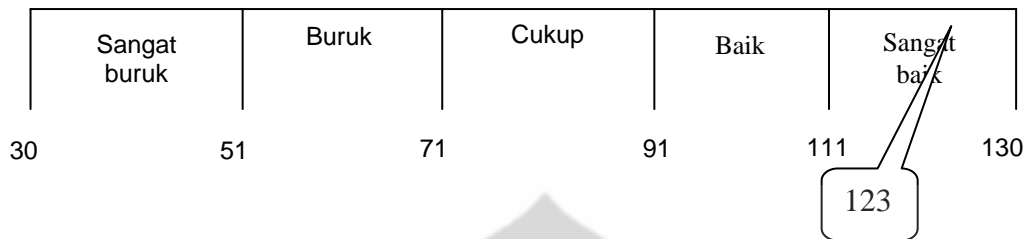
No	Indikator	Jumlah Jawaban Tiap Bobot					Jumlah Responden	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Kesesuaian materi dengan kebutuhan pelatihan	0	0	0	20	10	30	130	Sangat Baik
2	Reaksi karyawan terhadap pelatih/instruktur pelatihan	0	0	0	20	10	30	130	Sangat Baik
3	Kelengkapan media pelatihan (infocus, microphone, Whiteboard	0	0	0	18	12	30	132	Sangat Baik
4	Ketepatan waktu pelatihan	0	0	3	22	5	30	122	Sangat Baik
5	Buku panduan pelatihan BBS sesuai dengan materi yang diberikan oleh instruktur	2	1	3	22	2	30	111	Sangat Baik

6	Metode pelatihan BBS yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan	0	0	1	22	2	30	101	Baik
7	Kelengkapan fasilitas pelatihan (kursi, meja, AC)	0	0	0	25	5	30	125	Sangat Baik
8	Pemahaman materi pelatihan yang diberikan	0	0	2	22	6	30	124	Sangat baik
9	Peningkatan ilmu pengetahuan tentang BBS	0	0	1	23	6	30	125	Sangat baik
10	Memahami cara berperilaku yang aman	0	0	1	16	13	30	132	Sangat baik
11	Pelatihan BBS merupakan bentuk penyegaran pengetahuan	1	0	2	15	12	30	127	Sangat baik
12	Penerapan materi pelatihan BBS pada pelaksanaan pekerjaan	0	1	0	25	4	30	122	Sangat baik
13	Mampu mengatasi risiko kecelakaan dalam bekerja	1	0	1	23	5	30	116	Sangat baik
14	Kehati-hatian sebelum melakukan pekerjaan	0	0	1	21	8	30	127	Sangat baik
15	Meminimalisir cedera dalam bekerja	0	0	0	21	9	30	129	Sangat baik
16	Kinerja/produktivitas karyawan meningkat	1	1	2	24	2	30	115	Sangat baik
17	Risiko cedera akibat pekerjaan berkurang	0	1	2	20	7	30	123	Sangat baik
18	Pelatihan BBS dapat meningkatkan semangat kerja	1	1	4	22	2	30	113	Sangat baik
19	Peningkatan kedisiplinan kerja	1	1	3	16	9	30	121	Sangat baik
20	Memahami akan pentingnya perilaku yang aman dalam bekerja	1	0	0	19	10	30	127	Sangat baik
Total Skor								2452	Sangat Baik
Rata-rata Skor								122,6	

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Tabel IV.28 diatas menunjukkan bahwa dari keseluruhan indikator, yaitu 19 (sembilan belas) indikator, atau sebesar 95% indikator menunjukkan hasil dengan kategori sangat baik, bahkan sebesar 5% atau 1 (satu) indikator menunjukkan kategori persepsi baik.

Penggambaran kategori persepsi karyawan dapat dilihat pada Gambar IV.1 sebagai berikut :



Gambar IV.1
Kategori Persepsi Berdasarkan Rentang Skala
Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, November 2008

Adapun nilai rata-rata yang didapat dari keseluruhan 20 indikator menunjukkan nilai dengan rata-rata sangat baik. Artinya pelaksanaan program pelatihan *Behavior Based Safety Divisi Facilities Engineering Chevron Geothermal & Power Operation Indonesia* (GPO-I) menunjukkan hasil yang sangat baik karena berada pada rata-rata skor 123.