

BAB V

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

5.1 Gambaran Umum PT.X

PT.X mempunyai organisasi kepemilikan yang mengkombinasikan faktor-faktor produksi dalam satu wadah yang dimaksudkan untuk menghasilkan barang dan jasa serta menjualnya dengan keuntungan setinggi mungkin. PT.X menjadi kontraktor pertambangan kelas dunia melalui perusahaan ''*Engineering, Produktivitas*'' dan memberikan keselamatan kerja dengan baik serta mempunyai strategi yang cukup mantap.

PT.X merupakan salah satu kontraktor penambangan batubara untuk *customer* PT.B Tanjung Enim distrik MTBU atau dikenal juga dengan istilah MTB (Muara Tiga Besar). Area tambang PT.X District MTBU terbagi dalam 4 areal, yaitu areal tambang MTBU, Suban dan Pre Bench. Total areal penambangan adalah seluas 145 Ha (1.45 Km²).

5.1.1 Visi dan Misi PT.X

Sebagai wujud komitmen di bidang K3LH, pihak manajemen perusahaan telah menetapkan suatu kebijakan dasar Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup yang direvisi pada tanggal 1 Juli 2005 yang memuat visi dan misi perusahaan.

a. Visi PT.X:

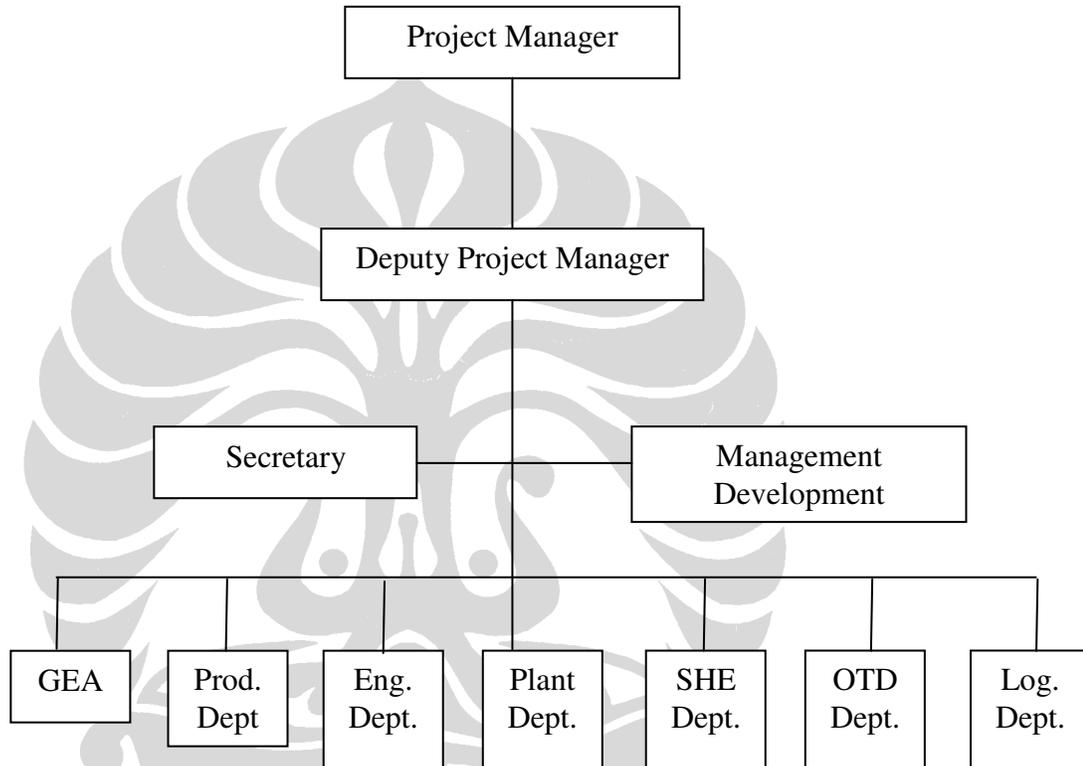
''To be world leader mining contractor with the best Production, Engineering, Safety and Environment (PRESENT)'' (Menjadi kontraktor pertambangan kelas dunia dengan memberikan yang terbaik dalam Produktivitas, Perancangan, Keselamatan, dan Lingkungan Hidup).

b. Misi PT.X:

- 1) Melayani penyediaan alat-alat berat untuk tambang terbuka dan pemindahan tanah dengan memberikan keuntungan terbaik bagi konsumen pada tingkat dunia.
- 2) Menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karier kesejahteraan dalam mencapai tujuannya.
- 3) Memberikan MVA dan EVA terbaik bagi pemegang saham.
- 4) Berupaya terus menerus menerapkan penguasaan teknologi dan kemampuan perancangan yang mengutamakan kesehatan kerja dan lingkungan hidup demi kemajuan bangsa dan negara.

5.1.2 Struktur Organisasi PT.X District MTBU

Struktur Organisasi PT.X District MTBU jelasnya dapat dilihat pada bagan berikut ini:



Gambar 5.1 Struktur Organisasi PT.X District MTBU

Cabang (*Job site*) PT.X District MTBU Tanjung Enim dipimpin oleh seorang *Project Manager* (PM) sebagai pimpinan tertinggi, dalam melaksanakan tugasnya PM dibantu oleh seorang *Deputy Project Manager*. Untuk mempermudah kegiatan di lapangan PM dibantu oleh kepala bagian dari berbagai departemen yaitu: *GEA Departement Head, Production Departement Head, Engineering Departemen Head, Plant Departemen Head, SHE Departemen Head, Operation Training Departemen Head, Logistic Departemen Head.*

5.1.3 Jumlah Karyawan PT.X District MTBU

Jumlah seluruh karyawan PT.X District MTBU Tanjung Enim saat ini ± 500 orang.

- a. *Project Manager (PM)* : 1 orang
- b. *Deputy Project Manager* : 1 orang
- c. Sekretaris : 1 orang
- d. Manajemen Development : 1 orang
- e. Departemen Produksi : ± 259 orang
- f. Departemen K3LH : 10 orang

Selebihnya 227 orang karyawan berasal dari *GEA Departement, Engineering Departemen, Plant Departemen, Operation Training Departemen, dan Departemen Logistik.*

5.1.4 Alur Produksi PT.X District MTBU

Adapun alur produksinya dari mulai pembersihan lahan sampai dengan penimbunan batubara adalah sebagai berikut:

- a. *Land Clearing*: kegiatan pembersihan jalan
- b. *Loading Top Soil*: aktivitas pengambilan lapisan atas tanah/ bisa disebut humus
- c. *Ripping*: kegiatan pembeaian material tanah ataupun batubara.
- d. *Drilling & Blasting*: kegiatan pengeboran dan peledakan untuk pembeaian material
- e. *Loading O/B*: pemuatan tanah ke *dump truck (DT)* untuk dibuang ke disposal.
- f. *Hauling O/B*: aktivitas pengangkutan material tanah dibawa ke disposal
- g. *Dumping Disposal*: Lokasi pembuangan tanah dari tambang

- h. *Spreading*: kegiatan perataan tanah di disposal agar tertata dan membentuk suatu jenjang-jenjang rapi.
- i. *Coal Mining*: kegiatan pemuatan batubara dari tambang
- j. *Coal Hauling*: kegiatan pengangkutan batubara dibawa ke *stock pile* atau *dump station*.
- k. *Stock Pilling*: lokasi penimbunan batubara sementara
- l. *Dumping*: penimbunan batubara yang akan diangkut menggunakan jalur *conveyor*.

5.1.5 Jumlah Produksi Per Bulan PT.X District MTBU Tahun 2008

Hasil produksi yang dihasilkan oleh PT.X District MTBU *overburden* (tanah+batu) dan batubara. Jumlah produksi berdasarkan lokasi penambangan pada bulan Maret 2008 yaitu:

- a. MTBU : Overburden : 733.085 bcm/ bulan
Batubara : 159.407 ton/bulan
- b. Pre Bench : Overburden : 513.611 bcm/ bulan
Batubara : 95.919 ton/ bulan
- c. Suban : Overburden : 226.278
Batubara : ± 30.000 ton/ bulan.

5.2 Gambaran Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup PT.X

Dewan Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Hidup (K3LH) menetapkan dan mengawasi strategi keselamatan perusahaan, dewan ini akan menetapkan visi dan garis-garis besar untuk mengarahkan fungsi K3LH, meninjau SMK3 PT.X dan standar-standar pendukungnya, dan dijadikan forum terakhir bagi permasalahan yang berhubungan dengan keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan hidup. Dewan ini berkedudukan di *Head Office* PT.X Jakarta. Dewan K3LH ini terdiri dari:

1. Ketua yang diangkat,
2. Direktur-direktur perusahaan,
3. Manajer-manajer operasi,
4. Manajer-manajer operasi plant,
5. Principal *safety consultant*, dan
6. Pihak-pihak yang selalu bekerjasama dengan dewan K3LH dari waktu ke waktu.

Keselamatan, kesehatan kerja, lingkungan hidup PT.X District MTBU juga terdapat komite K3LH yang terdiri dari empat level (tingkatan) yaitu:

1. Komite K3LH *job site*, merupakan komite tingkat pertama yang diketahui oleh *project manager* dan membawai semua kepala bagian yang ada di *job site*. Komite ini melibatkan wakil-wakil K3LH (*SHE representative*) yang dipilih dari setiap departemen,
2. Komite K3LH departemen, adalah komite tingkat kedua. Komite ini diketahui oleh kepala bagian yang membawai semua *section head* yang ada di

departemen. Komite ini juga terdapat wakil-wakil K3LH (*SHE representative*) yang dipilih dari semua seksi departemen,

3. Komite K3LH seksi, sebagai komite tingkat ketiga yang dikepalai oleh *section head* dan membawahi semua pengawas lapangan yang ada di seksi tersebut. Komite ini juga terdapat wakil-wakil K3LH (*SHE representative*) yang dipilih dari semua kelompok kerja,
4. Kontak harian formal, merupakan tingkat akhir yang dikepalai oleh pengawas lapangan dan membawahi semua karyawan yang dipimpinya.

Ada juga komite yang terdiri dari ketua (*project manager*) yang membawahi koordinator-koordinator elemen (15 elemen) dalam PSMS yang disebut Komite Koordinator Elemen.

5.2.1 Kebijakan Dasar K3LH/*Basic Policy*

”Manajemen dan Karyawan PT.X bertekad untuk mencapai standar kinerja setinggi mungkin dalam bidang Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup di seluruh Lokasi Kerja kita.”

- a. Tujuan kebijakan dasar K3LH:
 - 1) Untuk mendukung visi perusahaan yaitu: ”Menjadi kontraktor pertambangan kelas dunia dengan produktivitas, rekayasa, keselamatan dan lingkungan hidup yang terbaik saat ini.”
 - 2) Menunjukkan kepada publik upaya kita untuk menciptakan, memberikan, dan memelihara lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi seluruh karyawan, kontraktor dan sub kontraktor, dan

- 3) Menunjukkan upaya kita untuk bertanggung jawab dan hidup dalam kehormatan dan keseimbangan di lingkungan dimanapun kita bekerja.
- b. Sasaran kebijakan dasar K3LH:
 - 1) Menjadikan keselamatan, kesehatan kerja, dan lingkungan hidup sebagai salah satu prioritas utama kita.

Untuk mencapai hal ini, seluruh aspek K3LH harus terintegrasi dalam aktivitas dan kegiatan manajemen seluruh karyawan sehari-hari dimanapun kita bekerja.

Untuk memastikan tercapainya tujuan dan sasaran tersebut, kita harus:

- a. Memenuhi semua perundang-undangan, hukum dan peraturan pemerintah yang berlaku dan bilamana peraturan tertentu tidak ada atau tidak memadai, kita akan menciptakan dan menerapkan standar internal yang tepat untuk mencerminkan komitmen kita,
- b. Melaksanakan dan mempertahankan ke-15 Elemen "SMK3 PT.X" pada tingkat setinggi mungkin di seluruh lokasi kerja, dan
- c. Memberikan pelatihan dan penyuluhan yang memadai kepada seluruh karyawan untuk memastikan tujuan kebijakan ini dan standar PSMS dapat tercapai dan dipertahankan.

5.2.2 Tujuan atau Sasaran Spesifik K3LH PT.X

Selain itu, di dalam kebijakan dasar K3LH ini juga tercantum tujuan atau sasaran spesifik K3LH sebagai berikut:

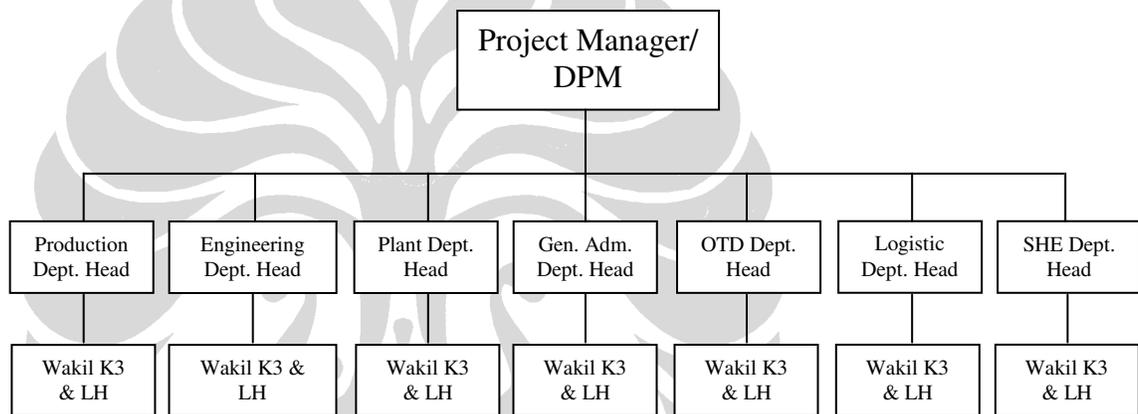
- a. Bidang keselamatan:
 - 1) Cidera Hari Hilang (*LTI*) "Nihil" dan Cidera Fatal "Nihil"
 - 2) Mengurangi insiden berakibat "Kerusakan Harta Benda" dan "Kerugian Prematur"
- b. Bidang kesehatan:
 - 1) Memastikan bahwa semua bahaya kesehatan di tempat kerja dikelola dengan efektif
 - 2) Memastikan bahwa kesehatan kerja karyawan kita dikelola dengan efektif
 - 3) Menciptakan dan memelihara tempat kerja yang bersih dan sehat
- c. Bidang lingkungan hidup:
 - 1) Memastikan bahwa semua dampak terhadap masyarakat dikelola dengan efektif
 - 2) Mencegah polusi dan mengurangi insiden berakibat "Penurunan Daya Dukung Lingkungan"
 - 3) Memastikan bahwa semua bahaya terhadap lingkungan dikelola dengan efektif
 - 4) Menciptakan dan meningkatkan "Kepeduliaan Lingkungan Hidup"

Kita akan memastikan akan dilakukannya perbaikan yang berkesinambungan dengan mempertimbangkan harapan masyarakat yang berkembang, praktek manajemen baru serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terbaru

dalam bidang keselamatan, kesehatan kerja, dan lingkungan hidup dan juga melakukan audit site sesuai standar SMK3 kita.

5.2.3 Struktur Komite K3 & LH Level I (Satu) PT.X District MTBU

Struktur Komite K3 & LH Level I PT.X District MTBU jelasnya dapat dilihat pada bagan berikut ini:

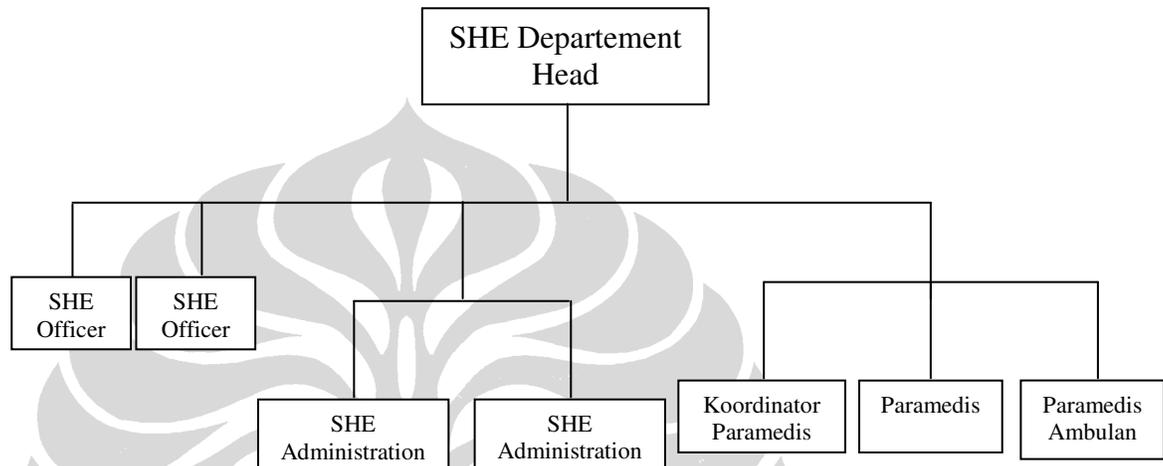


Bagan 5.2 Struktur Komite K3 & LH Level I (Satu) PT.X District MTBU

Komite K3LH *job site*, merupakan komite tingkat pertama yang diketahui oleh *Project Manager* dan membawahi semua kepala bagian yang ada di *job site*. Komite ini melibatkan wakil-wakil K3LH (*SHE representative*) yang dipilih dari setiap departemen.

5.2.4 Struktur Organisasi Departemen K3 & LH PT.X District MTBU

Struktur Organisasi Departemen K3 & LH District MTBU jelasnya dapat dilihat pada bagan berikut ini:



Bagan 5.3 Struktur Organisasi Departemen K3LH PT.X District MTBU

Departemen K3LH dikepalai oleh seorang Kepala Bagian dan membawahi *SHE Officer*, *SHE Administration*, dan Paramedis untuk membantunya dalam melaksanakan tugas.

5.2.5 Prestasi PT.X District MTBU

- a. Penghargaan Kecelakaan Nihil (*Zero Accident Award*) ” Prestasi dalam melaksanakan program K3 sehingga mencapai 8.195.625 jam kerja orang tanpa kecelakaan kerja, terhitung sejak tanggal 27 Januari 2001 – 20 Nopember 2006 ” oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.
- b. Astra Green Company Award 2003 & 2004. ” Juara I (pertama) Penerapan ”Astra Green Company ” kategori Pertambangan oleh PT. Astra International Tbk.

- c. Penghargaan khusus bidang keselamatan kerja untuk prestasi 36 bulan tanpa hari hilang (LTI) dan insiden nihil yang dicapai tanggal 27 Oktober 2006 oleh Manajemen PT.X.
- d. Penghargaan khusus bidang keselamatan kerja untuk prestasi 10.000.000 jam kerja tanpa hari hilang yang dicapai tanggal 21 April 2007 oleh Manajemen PT.X.
- e. Penghargaan khusus bidang keselamatan kerja untuk prestasi 12.000.000 jam kerja tanpa hari hilang yang dicapai tanggal 25 Nopember 2007 oleh Manajemen PT.X.
- f. Sertifikat Audit SMK3 pada Kontraktor Pertambangan PT.X District MTBU Tanjung Enim berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi RI No: Kep 02/Men/2004, telah menerapkan SMK3.
- g. *Certificate DQS GmbH Deutsche Gessellschaft zur Zertifizierung von Management Systemen hereby certifies that company PT.X District MTBU Tanjung Enim for the scope Mining, Contractor specializing in hauling and earth moving has implemented and maintains an Occupational Health & Safety Management System. OHSAS 18001 tahun 1999.*
- h. *PT.X Safety Management System Grading Audit. This Serves to certify that the operations of PT.X at district PT.X MTBU, was audited over the period 29 Agustus to 1 September 2005 and that they were awarded 5 Stars (Based on the 15 audited elements)*
- i. Piagam Penghargaan No: 50.1/KPTS/DISNAKER/2007 Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT.X District MTBU Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim atas prestasi Melaksanakan Program K3 sehingga tidak terjadi

kecelakaan di tempat kerja dalam kurun waktu 27 Januari 2001 s.d 20 Nopember 2006 dengan jumlah 8.195.625 jam kerja orang tanpa kecelakaan oleh Gubernur Sumatera Selatan.

- j. Piagam Penghargaan No: 50.1/KPTS/DISNAKER/2007 Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT.X District MTBU Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim untuk P2K3 atas prestasi membantu Pimpinan Perusahaan & Pemerintah dalam rangka melaksanakan program K3 di tempat kerja pada Tahun 2006 di Sumatera Selatan oleh Gubernur Sumatera Selatan.
- k. AFAQ Certification ISO 14001 Tahun 1996.

5.3 Gambaran Tugas Pengemudi DT

1. Pengemudi (*driver*) bekerja dengan sistem shift (3 shift) yaitu:
 - a. Shift 1 (Pagi): Jam 07.00 - 15.00 WIB
 - b. Shift 2 (Sore): Jam 15.00 - 23.00 WIB
 - c. Shift 3 (Malam): Jam 23.00 - 07.00 WIB.
2. Perubahan shift terjadi setelah *driver* DT melakukan pekerjaan selama 1 minggu (Minggu-Sabtu) dan Shift akan berubah pada Hari Minggu. Sistem kerja yaitu bekerja selama 13 hari dan 1 hari libur (sistem 13:1)
3. Runtutan pekerjaan per hari:
 - a. Setelah sampai di tempat kerja sekitar Jam 06.30 WIB, *driver* kumpul terlebih dahulu di PPO (tempat berkumpul *driver* DT) untuk absen dan melakukan P5M (Pembicaraan Lima Menit).
 - b. Setelah P5M sekitar Jam 06.45 *driver* menuju ke lokasi *change shift* untuk melakukan P2H (Perawatan Peralatan Harian) pada unit DT

terlebih dahulu untuk memastikan unit DT yang akan dibawanya layak untuk dioperasikan.

- c. Setelah P2H dan kondisi unit layak, *driver* langsung menuju ke lokasi *loading* untuk pemuatan tanah, lalu membawa muatan ke *disposal*.
4. Gambaran lokasi *loading* dan *dumping*:
- a. Lokasi *loading* MTBU menuju ke *disposal* Utara dengan jarak $\pm 2,4$ Km
 - b. Lokasi *loading* MTBU menuju ke *disposal* MTBS (kadang-kadang, karena jarak yang dekat antara MTBU dengan *disposal* MTBS)
 - c. Lokasi *loading* Suban menuju ke *disposal* MTBS dengan jarak $\pm 3,8$ km
 - d. Lokasi *loading* Pre-Bench menuju ke *disposal* Mahayung dengan jarak $\pm 5,8$ km.
5. Jenis *dump truck* (DT) yang digunakan untuk pengangkutan tanah, antara lain:
- a. *Long Dump Truck* (LD/ Scania) dengan muatan 12,6 Bcm
 - b. *Dump Truck* Tanah dengan muatan 8,4 Bcm
 - c. *High Dump Truck* (HD) dengan muatan 24,5 Bcm
 - d. HM 400 dengan muatan 18,5 Bcm.

BAB VI

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data yang telah penulis kumpulkan dari para pengemudi *dump truck* dari Departemen Produksi PT.X District MTBU Tanjung Enim, berikut ini penulis sajikan hasil pengolahan data tersebut.

6.1 Pengumpulan Data

Kuesioner dibagikan oleh penulis ke responden (pengemudi *dump truck*) sebanyak 110 kuesioner. Akan tetapi jumlah kuesioner yang kembali hanya 80 kuesioner.

6.2 Analisis Univariat

6.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Umur

Tabel 6.1
Distribusi Responden Menurut Umur
Di PT.X District MTBU
Tahun 2008

No	Umur	n	%
1	< 21 Tahun	11	13,75
2	21 – 25 Tahun	8	10
3	26 – 30 Tahun	3	3,75
4	31 – 35 Tahun	10	12,5
5	36 – 40 Tahun	13	16,25
6	> 40 Tahun	35	43,75
Jumlah		80	100

Pada tabel 6.1 dapat dilihat bahwa dari total responden (pengemudi *dump truck*) sebanyak 80 orang, sebagian besar berada pada kelompok umur > 40 tahun yaitu sebanyak 35 orang (43,75 %).

6.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pendidikan

Tabel 6.2
Distribusi Responden Menurut Pendidikan
Di PT.X District MTBU
Tahun 2008

No	Pendidikan	n	%
1	SD	1	1,25
2	SMP	9	11,25
3	SMA	70	87,5
Jumlah		80	100

Pada tabel 6.2 dapat dilihat bahwa dari total pengemudi *dump truck* (responden) sebanyak 80 orang, sebagian besar memiliki ijazah pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 70 orang (87,5 %). Selebihnya memiliki ijazah pendidikan terakhir SMP sebanyak 9 orang (11,25 %) dan SD hanya 1 orang (1,25 %).

6.2.3 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Lama Kerja

Tabel 6.3
Distribusi Responden Menurut Lama Kerja
Di PT.X District MTBU
Tahun 2008

No	Lama Kerja	n	%
1	< 1 Tahun	20	25
2	1 – 5 Tahun	4	5
3	> 5 Tahun	56	70
Jumlah		80	100

Pada tabel 6.3 dapat dilihat bahwa dari total pengemudi *dump truck* (responden) sebanyak 80 orang, sebagian besar memiliki masa kerja > 5 tahun yaitu sebanyak 56 orang (70 %). Selebihnya memiliki masa kerja < 1 tahun sebanyak 20 orang (25 %) dan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 4 orang (5 %).

6.2.4 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pelatihan/induksi K3

Tabel 6.4
Distribusi Responden Menurut Pelatihan/induksi K3
Di PT.X District MTBU
Tahun 2008

No	Pelatihan/induksi K3	n	%
1	Kurang	5	6,25
2	Cukup	16	20
3	Baik	59	73,75
Jumlah		80	100

Pada tabel 6.4 dapat dilihat bahwa dari total pengemudi *dump truck* (responden) sebanyak 80 orang, sebagian besar telah mendapatkan pelatihan/induksi K3 dari Departemen K3LH PT.X District MTBU dalam kelompok baik yaitu sebanyak 59 orang (73,75 %). Selebihnya mendapatkan pelatihan/induksi K3 cukup baik sebanyak 16 orang (20 %), dan kurang baik sebanyak 5 orang (6,25 %).

6.2.5 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Motivasi Keselamatan

Tabel 6.5
Distribusi Responden Menurut Motivasi Keselamatan
Di PT.X District MTBU
Tahun 2008

No	Motivasi Keselamatan	n	%
1	Motivasi kurang baik	3	3,75
2	Motivasi cukup baik	43	53,75
3	Motivasi baik	34	42,5
Jumlah		80	100

Pada tabel 6.5 dapat dilihat bahwa dari total pengemudi *dump truck* (responden) sebanyak 80 orang, sebagian besar responden memiliki motivasi keselamatan cukup baik terhadap pekerjaannya yaitu sebanyak 43 orang (53,75%). Selebihnya memiliki motivasi keselamatan baik sebanyak 34 orang (42,5 %) dan motivasi kurang baik sebanyak 3 orang (3,75 %).

6.2.6 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Iklim K3

Tabel 6.6
Distribusi Responden Menurut Iklim K3
Di PT.X District MTBU
Tahun 2008

No	Iklim K3	n	%
1	Sedang	9	11,25
2	Tinggi	71	88,75
Jumlah		80	100

Pada tabel 6.6 dapat dilihat bahwa dari total pengemudi *dump truck* (responden) sebanyak 80 orang, hampir semua menganggap iklim K3 di PT.X District MTBU tinggi yaitu sebanyak 71 orang (88,75 %). Selebihnya menganggap iklim K3 di perusahaan sedang yaitu sebanyak 9 orang (11,25 %).

6.2.7 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Beban Kerja

Tabel 6.7
Distribusi Responden Menurut Beban Kerja
Di PT.X District MTBU
Tahun 2008

No	Beban Kerja	n	%
1	Tidak sesuai	32	40
2	Kurang sesuai	14	17,5
3	Sesuai	34	42,5
Jumlah		80	100

Pada tabel 6.7 dapat dilihat bahwa dari total pengemudi *dump truck* (responden) sebanyak 80 orang, sebagian besar responden menganggap beban kerja mereka sudah sesuai dengan kapasitas/ kemampuan mereka yaitu sebanyak 34 orang (42,5 %). Selebihnya menganggap beban kerja mereka tidak sesuai sebanyak 32 orang (40 %) dan kurang sesuai sebanyak 14 orang (17,5 %).

6.2.8 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Peranan Kerja

Tabel 6.8
Distribusi Responden Menurut Peranan Kerja
Di PT.XDistrict MTBU
Tahun 2008

No	Peranan Kerja	n	%
1	Peranan sebagai pengemudi DT belum jelas	11	13,75
2	Peranan sebagai pengemudi DT sudah jelas	61	76,25
3	Peranan sebagai pengemudi DT dan Alat berat (A2B) sudah jelas.	8	10
Jumlah		80	100

Pada tabel 6.8 dapat dilihat bahwa dari total pengemudi *dump truck* (responden) sebanyak 80 orang, sebagian besar sudah memiliki peranan tetap atau jelas sebagai pengemudi *dump truck* yaitu sebanyak 61 orang (76,25 %). Selebihnya memiliki peranan belum jelas sebagai *driver* DT sebanyak 11 orang (13,75 %) dan peranan sudah jelas sebagai *driver* DT sekaligus operator A2B sebanyak 8 orang (10%).

6.2.9 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pengembangan Karir

Tabel 6.9
Distribusi Responden Menurut Pengembangan Karir
Di PT.X District MTBU
Tahun 2008

No	Pengembangan Karir	n	%
1	Kurang baik	9	11,25
2	Cukup baik	14	17,5
3	Baik	57	71,25
Jumlah		80	100

Pada tabel 6.9 dapat dilihat bahwa dari total pengemudi *dump truck* (responden) sebanyak 80 orang, sebagian besar responden menganggap pengembangan karir di PT.X District MTBU sudah baik terhadap pekerjanya yaitu sebanyak 57 orang (71,25 %). Selebihnya menganggap pengembangan karir cukup baik sebanyak 14 orang (17,5 %) dan kurang baik sebanyak 9 orang (11,25 %).

6.2.10 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Peran Atasan

Tabel 6.10
Distribusi Responden Menurut Peran Atasan
Di PT.X District MTBU
Tahun 2008

No	Peran Atasan	n	%
1	Kurang baik	1	1,25
2	Cukup baik	24	30
3	Baik	55	68,75
Jumlah		80	100

Pada tabel 6.10 dapat dilihat bahwa dari total pengemudi *dump truck* (responden) sebanyak 80 orang, sebagian besar menganggap peran atasan mereka sudah baik yaitu sebanyak 55 orang (68,75 %). Selebihnya menganggap peran atasan mereka cukup baik sebanyak 24 orang (30 %) dan kurang baik hanya 1 orang (1,25 %).

6.2.11 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Perilaku Aman

Tabel 6.11
Distribusi Responden Menurut Perilaku Aman
Di PT.X District MTBU
Tahun 2008

No	Perilaku	n	%
1	Tidak aman	1	1,25
2	Cukup aman	5	6,25
3	Aman	74	92,5
Jumlah		80	100

Pada tabel 6.11 dapat dilihat bahwa dari total pengemudi *dump truck* (responden) sebanyak 80 orang, hampir semua tergolong mempunyai perilaku aman saat bekerja yaitu sebanyak 74 orang (92,5 %). Selebihnya berperilaku cukup aman sebanyak 5 orang (6,25 %) dan hanya 1 orang (1,25 %) yang tergolong melakukan tindakan yang kurang/ tidak aman saat bekerja.

6.3 Hasil Analisis Bivariat

6.3.1 Hubungan Antara Umur dan Perilaku Aman

Tabel 6.12
Hubungan Antara Umur dan Perilaku Aman
Pengemudi DT PT.X District MTBU
Tahun 2008

No	Umur (Th)	Perilaku Tidak Aman		Perilaku Cukup Aman		Perilaku Aman		Total		P value
		n	%	n	%	n	%	n	%	
		1	< 21	0	0	3	27,3	8	72,7	
2	21 – 25	0	0	0	0	8	100,0	8	100,0	
3	26 – 30	0	0	0	0	3	100,0	3	100,0	
4	31 – 35	1	10,0	0	0	9	90,0	10	100,0	
5	36 – 40	0	0	0	0	13	100,0	13	100,0	
6	> 40	0	0	2	5,7	33	94,3	35	100,0	
Jumlah		1	1,25	5	6,25	74	92,5	80	100,0	

Pada tabel 6.12 dapat diketahui bahwa dari 74 orang responden (pengemudi *dump truck*) yang berperilaku aman, proporsi perilaku aman responden pada kelompok umur > 40 tahun cenderung lebih besar yaitu sebesar 44,6 % (33 orang) dibandingkan dengan kelompok umur < 21 tahun sebesar 10,8 % (8 orang), 21-25 tahun 10,8 % (8 orang), 26-30 tahun 4 % (3 orang), 31-35 tahun 12,2 % (9 orang), dan pada umur 36-40 sebesar 17,6 % (13 orang).

Pada tabel tersebut diketahui bahwa terdapat 8 orang (72,7 %) dari 11 karyawan pada kelompok umur < 21 tahun berperilaku aman, semua (100 %) karyawan pada kelompok umur 21-25 tahun yaitu sebanyak 8 orang, 26-30 tahun sebanyak 3 orang, dan 36-40 tahun sebanyak 13 orang berperilaku aman, 9 orang (90,0 %) dari 10 karyawan pada kelompok umur 31-35 tahun berperilaku aman, dan terdapat 33 orang (94,3 %) dari 35 karyawan pada kelompok umur > 40 tahun berperilaku aman.

Hasil uji statistik menunjukkan nilai $P = 0.063$ yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara umur dengan perilaku aman pengemudi *dumpr truck* dari Departemen Produksi PT.X District MTBU Tanjung Enim Tahun 2008.

6.3.2 Hubungan Antara Pendidikan dan Perilaku Aman

Tabel 6.13
Hubungan Antara Pendidikan dan Perilaku Aman
Pengemudi DT PT.X District MTBU
Tahun 2008

No	Pendidikan	Perilaku		Perilaku		Perilaku		Total		P value
		Tidak Aman		Cukup Aman		Aman				
		n	%	n	%	n	%	n	%	
1	SD	0	0	0	0	1	100,0	1	100,0	0,963
2	SMP	0	0	1	11,1	8	88,9	9	100,0	
3	SMA	1	1,4	4	5,7	65	92,9	70	100,0	
Jumlah		1	1,25	5	6,25	74	92,5	80	100,0	

Pada tabel 6.13 dapat diketahui bahwa dari 74 orang responden (pengemudi *dump truck*), proporsi perilaku aman responden pada kelompok responden dengan tingkat pendidikan akhir SMA cenderung lebih besar yaitu sebesar 87,8 % (65 orang) dibandingkan dengan tingkat pendidikan akhir SMP sebesar 10,8 % (8 orang) dan pendidikan akhir SD sebesar 1,4 % (1 orang).

Pada tabel tersebut diketahui bahwa karyawan SD yang hanya 1 orang (100,0 %) berperilaku aman, terdapat 8 orang (88,9 %) dari 9 orang karyawan pada kelompok pendidikan SMP berperilaku aman, dan terdapat 65 orang (92,9 %) dari 70 karyawan pada kelompok pendidikan SMA berperilaku aman.

Hasil uji statistik menunjukkan nilai $P = 0,963$ yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara tingkat pendidikan terakhir dengan perilaku aman pengemudi *dump truck* dari Departemen Produksi PT.X District MTBU Tanjung Enim Tahun 2008.

6.3.3 Hubungan Antara Masa Kerja dan Perilaku Aman

Tabel 6.14
Hubungan Antara Masa Kerja dan Perilaku Aman
Pengemudi DT PT.X District MTBU
Tahun 2008

No	Masa Kerja	Perilaku Tidak Aman		Perilaku Cukup Aman		Perilaku Aman		Total		P value
		n	%	n	%	n	%	n	%	
		1	< 1 tahun	0	0	3	15,0	17	85,0	
2	1-5 tahun	0	0	0	0	4	100,0	4	100,0	
3	> 5 tahun	1	1,8	2	3,6	53	94,6	56	100,0	
Jumlah		1	1,25	5	6,25	74	92,5	80	100,0	

Pada tabel 6.14 dapat diketahui bahwa dari 74 orang responden (pengemudi *dump truck*), proporsi perilaku aman responden pada kelompok responden dengan masa kerja > 5 tahun cenderung lebih besar yaitu sebesar 71,6 % (53 orang) dibandingkan kelompok responden dengan masa kerja < 1 tahun sebesar 23 % (17 orang) dan masa kerja 1-5 tahun sebesar 5,4 % (4 orang).

Pada tabel tersebut diketahui bahwa terdapat 17 orang (85,0 %) dari 20 karyawan pada kelompok masa kerja < 1 tahun berperilaku aman, semua karyawan pada kelompok masa kerja 1-5 tahun sebanyak 4 orang (100,0 %) berperilaku aman, dan terdapat 53 orang (94,6 %) dari 56 karyawan pada kelompok umur > 40 tahun berperilaku aman.

Hasil uji statistik menunjukkan nilai $P = 0,413$ yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan perilaku aman pengemudi *dumpt truck* dari Departemen Produksi PT.X District MTBU Tanjung Enim Tahun 2008.

6.3.4 Hubungan Antara Pelatihan/induksi K3 dan Perilaku Aman

Tabel 6.15
Hubungan Antara Pelatihan/induksi K3 dan Perilaku Aman
Pengemudi DT PT.X District MTBU
Tahun 2008

No	Pelatihan/induksi K3	Perilaku Tidak Aman		Perilaku Cukup Aman		Perilaku Aman		Total		P value
		n	%	n	%	n	%	n	%	
		1	Kurang	0	0	0	0	5	100,0	
2	Cukup	0	0	5	31,3	11	68,8	16	100,0	0,000
3	Baik	1	1,7	0	0	58	98,3	59	100,0	
	Jumlah	1	1,25	5	6,25	74	92,5	80	100,0	

Pada tabel 6.15 dapat diketahui bahwa dari 74 orang responden (pengemudi *dumpt truck*), proporsi perilaku aman responden pada kelompok responden dengan pelatihan/induksi K3 yang diterimanya sudah baik atau lebih dari cukup cenderung lebih besar yaitu sebesar 78,38 % (58 orang) dibandingkan dengan kelompok responden dengan pelatihan/induksi K3 yang diterimanya cukup sebesar 14,86 % (11 orang) dan kurang sebesar 6,76 % (5 orang).

Pada tabel tersebut diketahui bahwa semua karyawan pada kelompok dengan pelatihan/induksi K3-nya kurang sebanyak 5 orang (100,0 %) berperilaku aman, terdapat 11 orang (68,8 %) dari 16 karyawan pada kelompok dengan pelatihan/induksi K3-nya cukup berperilaku aman, dan terdapat 58 orang (98,3 %) dari 59 karyawan pada kelompok dengan pelatihan/induksi K3-nya baik berperilaku aman.

Hasil uji statistik menunjukkan nilai $P = 0,000$ yang berarti ada hubungan yang bermakna antara pelatihan/induksi K3 dengan perilaku aman pengemudi *dumpt truck* dari Departemen Produksi PT.X District MTBU Tanjung Enim Tahun 2008.

6.3.5 Hubungan Antara Motivasi Keselamatan dan Perilaku Aman

Tabel 6.16
Hubungan Antara Motivasi Keselamatan dan Perilaku Aman
Pengemudi DT PT.X District MTBU
Tahun 2008

No	Motivasi	Perilaku						Total	P value	
		Tidak Aman		Cukup Aman		Aman				
		n	%	n	%	n	%			
1	Kurang	1	33,3	0	0	2	66,7	3	100,0	0,000
2	Cukup	0	0	2	4,7	41	95,3	43	100,0	
3	Baik	0	0	3	8,8	31	91,2	34	100,0	
Jumlah		1	1,25	5	6,25	74	92,5	80	100,0	

Pada tabel 6.16 dapat diketahui bahwa dari 74 orang responden (pengemudi *dump truck*), proporsi perilaku aman responden pada kelompok responden dengan motivasi terhadap keselamatan cukup cenderung lebih besar yaitu sebesar 55,4 % (41 orang) dibandingkan dengan kelompok responden dengan motivasi terhadap keselamatannya baik sebesar 41,9 % (31 orang) dan kurang sebesar 2,7 % (2 orang).

Pada tabel tersebut diketahui bahwa terdapat 2 orang (66,7 %) dari 3 karyawan pada kelompok motivasi terhadap keselamatan kurang baik berperilaku aman, terdapat 41 orang (95,3 %) dari 43 karyawan pada kelompok motivasi terhadap keselamatan cukup baik berperilaku aman, dan terdapat 31 orang (91,2 %) dari 34 karyawan pada kelompok motivasi terhadap keselamatannya baik berperilaku aman.

Hasil uji statistik menunjukkan nilai $P = 0,000$ yang berarti ada hubungan yang bermakna antara motivasi keselamatan dengan perilaku aman pengemudi *dump truck* dari Departemen Produksi PT.X District MTBU Tanjung Enim Tahun 2008.

6.3.6 Hubungan Antara Iklim K3 dan Perilaku Aman

Tabel 6.17
Hubungan Antara Iklim K3 dan Perilaku Aman
Pengemudi DT PT.X District MTBU
Tahun 2008

No	Iklim K3	Perilaku		Perilaku		Perilaku		Total		P value
		Tidak Aman		Cukup Aman		Aman				
		n	%	n	%	n	%	n	%	
1	Sedang	1	11,1	3	33,3	5	55,6	9	100,0	0,000
2	Tinggi	0	0	2	2,8	69	97,2	71	100,0	
	Jumlah	1	1,25	5	6,25	74	92,5	80	100,0	

Pada tabel 6.17 dapat diketahui bahwa dari 74 orang responden (pengemudi *dump truck*), proporsi perilaku aman responden pada kelompok responden dengan persepsi dan interpretasinya terhadap iklim K3 tinggi cenderung lebih besar yaitu sebesar 93,2 % (69 orang) dibandingkan dengan kelompok responden dengan persepsi dan interpretasinya terhadap iklim K3 sedang sebesar 6,8 % (9 orang).

Pada tabel tersebut diketahui bahwa tidak ada karyawan yang menganggap iklim K3 di perusahaannya kurang baik, terdapat 5 orang (55,6 %) dari 9 karyawan pada kelompok yang menganggap iklim K3 di perusahaannya sedang berperilaku aman, dan terdapat 69 orang (97,2 %) dari 71 karyawan pada kelompok yang menganggap iklim K3 di perusahaannya baik berperilaku aman.

Hasil uji statistik menunjukkan nilai $P = 0,000$ yang berarti ada hubungan yang bermakna antara iklim K3 perusahaan dengan perilaku aman pengemudi *dumpt truck* dari Departemen Produksi PT.X District MTBU Tanjung Enim Tahun 2008.

6.3.7 Hubungan Antara Beban Kerja dan Perilaku Aman

Tabel 6.18
Hubungan Antara Beban Kerja dan Perilaku Aman
Pengemudi DT PT.X District MTBU
Tahun 2008

No	Beban Kerja	Perilaku						Total		P value
		Tidak Aman		Cukup Aman		Aman		n	%	
		n	%	n	%	n	%			
1	Tidak sesuai	0	0	0	0	32	100,0	32	100,0	0,248
2	Kurang sesuai	0	0	1	7,1	13	92,9	14	100,0	
3	Sesuai	1	2,9	4	11,8	29	85,3	34	100,0	
Jumlah		1	1,25	5	6,25	74	92,5	80	100,0	

Pada tabel 6.18 dapat diketahui bahwa dari 74 orang responden (pengemudi *dumpt truck*), proporsi perilaku aman responden pada kelompok responden yang menganggap beban kerjanya tidak sesuai cenderung lebih besar yaitu sebesar 43,2 % (32 orang) dibandingkan dengan kelompok responden yang menganggap beban kerjanya sesuai sebesar 39,2 % (29 orang) dan kurang sesuai sebesar 17,6 % (13 orang).

Pada tabel tersebut diketahui bahwa semua karyawan pada kelompok dengan

orang (92,9 %) dari 14 karyawan pada kelompok dengan beban kerja kurang sesuai berperilaku aman, dan terdapat 29 orang (85,3 %) dari 34 karyawan pada kelompok dengan beban kerja sesuai berperilaku aman.

Hasil uji statistik menunjukkan nilai $P = 0,248$ yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan perilaku aman pengemudi *dumpt truck* dari Departemen Produksi PT.X District MTBU Tanjung Enim Tahun 2008.

6.3.8 Hubungan Antara Peranan Kerja dan Perilaku Aman

Tabel 6.19
Hubungan Antara Peranan Kerja dan Perilaku Aman
Pengemudi DT PT.X District MTBU
Tahun 2008

No	Peranan Kerja	Perilaku		Perilaku		Perilaku		Total		P value
		Tidak Aman		Cukup Aman		Aman				
		n	%	n	%	n	%	n	%	
1	DT belum jelas.	0	0	3	27,3	8	72,7	11	100,0	
2	DT sudah jelas.	1	1,6	2	3,3	58	95,1	61	100,0	0,040
3	DT dan A2B sudah jelas.	0	0	0	0	8	100,0	8	100,0	
Jumlah		1	1,25	5	6,25	74	92,5	80	100,0	

Pada tabel 6.19 dapat diketahui bahwa dari 74 orang responden (pengemudi *dump truck*), proporsi perilaku aman responden pada kelompok responden dengan peranan kerja sebagai *driver* DT sudah jelas cenderung lebih besar yaitu sebesar 78,4

% (58 orang) dibandingkan dengan kelompok responden dengan peranan kerja sebagai *driver* DT belum jelas sebesar 10,8 % (8 orang) dan kelompok responden dengan peranan kerja sebagai *driver* DT dan operator alat berat sudah jelas sebesar 10,8 % (8 orang).

Pada tabel tersebut diketahui bahwa terdapat 8 orang (72,7 %) dari 11 karyawan pada kelompok karyawan sebagai *driver* DT belum jelas berperilaku aman, terdapat 58 orang (95,1 %) dari 61 karyawan pada kelompok karyawan sebagai *driver* DT sudah jelas berperilaku aman, dan semua karyawan sebagai *driver* DT sekaligus sebagai operator A2B sudah jelas yaitu sebanyak 8 orang (100,0 %) berperilaku aman.

Hasil uji statistik menunjukkan nilai $P = 0,040$ yang berarti ada hubungan yang bermakna antara peranan kerja dengan perilaku aman pengemudi *dumpt truck* dari Departemen Produksi PT.X District MTBU Tanjung Enim Tahun 2008.

6.3.9 Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Perilaku Aman

Tabel 6.20
Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Perilaku Aman
Pengemudi DT PT.X District MTBU
Tahun 2008

No	Pengembangan Karir	Perilaku Tidak Aman		Perilaku Cukup Aman		Perilaku Aman		Total		P value
		n	%	n	%	n	%	n	%	
		1	Kurang baik	1	11,1	0	0	8	88,9	
2	Cukup baik	0	0	1	7,1	13	92,9	14	100,0	
3	Baik	0	0	4	7,0	53	93,0	57	100,0	
Jumlah		1	1,25	5	6,25	74	92,5	80	100,0	

Pada tabel 6.20 dapat diketahui bahwa dari 74 orang responden (pengemudi *dump truck*), proporsi perilaku aman responden pada kelompok responden yang menganggap pengembangan karir di PT.X District MTBU sudah baik cenderung lebih besar yaitu sebesar 71,6 % (53 orang) dibandingkan dengan kelompok responden yang menganggap pengembangan karir di PT.X District MTBU cukup baik sebesar 17,6 % (13 orang) dan kurang baik sebesar 10,8 % (8 orang).

Pada tabel tersebut diketahui bahwa terdapat 8 orang (88,9 %) dari 9 karyawan pada kelompok yang menganggap pengembangan karir di perusahaan kurang baik berperilaku aman, terdapat 13 orang (92,9 %) dari 14 karyawan pada kelompok yang menganggap pengembangan karir di perusahaan cukup baik berperilaku aman, dan

terdapat 53 orang (93,0 %) dari 57 karyawan pada kelompok yang menganggap pengembangan karir di perusahaan sudah baik berperilaku aman.

Hasil uji statistik menunjukkan nilai $P = 0,074$ yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara pengembangan karir dengan perilaku aman pengemudi *dump truck* dari Departemen Produksi PT.X District MTBU Tanjung Enim Tahun 2008.

6.3.10 Hubungan Antara Peran Atasan dan Perilaku Aman

Tabel 6.21
Hubungan Antara Peran Atasan dan Perilaku Aman
Pengemudi DT PT.X District MTBU
Tahun 2008

No	Peran Atasan	Perilaku						Total		P value
		Tidak Aman		Cukup Aman		Aman		n	%	
		n	%	n	%	n	%			
1	Kurang baik	1	100,0	0	0	0	0	1	100,0	0,000
2	Cukup baik	0	0	0	0	24	100,0	24	100,0	
3	Baik	0	0	5	9,1	50	90,9	55	100,0	
Jumlah		1	1,25	5	6,25	74	92,5	80	100,0	

Pada tabel 6.21 dapat diketahui bahwa dari 74 orang responden (pengemudi *dump truck*), proporsi perilaku aman responden pada kelompok responden yang menganggap peran atasan mereka sudah baik cenderung lebih besar yaitu sebesar 67,6 % (50 orang) dibandingkan dengan kelompok responden yang menganggap

peran atasan mereka cukup baik sebesar 32,4 % (24 orang) dan kurang baik 0 % (tidak ada responden yang menganggap peran atasan mereka kurang baik).

Pada tabel tersebut diketahui bahwa tidak ada (0 %) karyawan yang menganggap peran atasannya kurang baik berperilaku aman, semua karyawan yang menganggap peran atasannya cukup baik yaitu sebanyak 24 orang (100,0 %) berperilaku aman, dan terdapat 50 orang (90,9 %) dari 60 karyawan pada kelompok responden yang menganggap peran atasannya sudah baik berperilaku aman.

Hasil uji statistik menunjukkan nilai $P = 0,000$ yang berarti ada hubungan yang bermakna antara peran atasan dengan perilaku aman pengemudi *dumpr truck* dari Departemen Produksi PT.X District MTBU Tanjung Enim Tahun 2008.

BAB VII

PEMBAHASAN

7.1 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan mulai dari kualitas data sampai rancangan penelitian.

1. **Kualitas data:**

Oleh karena pengumpulan data dilakukan dengan instrumen kuesioner yang dibagikan langsung pada para responden untuk diisi sendiri, kemungkinan adanya pengaruh perilaku instrinsik responden terhadap jawaban dari pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tidak dapat dihindari. Kualitas data tersebut tergantung pada kejujuran dan persepsi responden dalam memahami kuesioner. Selain itu, ada juga kemungkinan pendapat responden dipengaruhi oleh teman sekerjanya. Selain itu waktu pengisian kuesioner yang terlalu singkat yaitu pada waktu pergantian shift yang kurang lebih hanya 10 menit menyebabkan pengisian kuesioner oleh responden menjadi terburu-buru, sehingga kemungkinan kesalahan dalam memahami isi dari kuesioner dapat terjadi.

2. **Variabel penelitian:**

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi perilaku, selain kompleks, faktor-faktor ini juga biasanya sulit untuk dilakukan pengukuran serta butuh waktu dan dana yang banyak. Oleh karena itu, penelitian ini hanya mengkaji faktor-faktor yang dapat diukur dan diperkirakan mempunyai hubungan dengan perilaku individu dengan berdasarkan pada teori yang ada dan berdasarkan LPI PT.X.

3. Rancangan penelitian:

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan potong lintang atau "*cross sectional*." Rancangan ini memiliki kelemahan yaitu sulit untuk menentukan variabel mana yang terlebih dahulu terjadi sehingga tidak cocok untuk melihat hubungan kausal (sebab akibat).

7.2 Pembahasan Hasil Analisis Statistik

Menurut hasil survei yang dilakukan dalam penelitian ini dengan jumlah sampel 80 orang, diketahui bahwa hampir semua (92,5 %) responden ternyata berperilaku aman. Responden lainnya tergolong pada perilaku cukup aman sebesar 6,25 % dan tidak aman sebesar 1,25 %. Menurut Bird (1985), faktor perilaku merupakan salah satu faktor pemicu langsung terjadinya kecelakaan. Studi yang dilakukan Heinrich (1928) menyebutkan bahwa dari 75.000 kasus kecelakaan kerja 88 % ditemukan sebagai akibat perilaku tidak aman, 10 % akibat kondisi tidak aman, dan 2 % akibat kondisi yang tidak dapat dicegah. Hampir semua cedera (96 %) disebabkan oleh tindakan tidak aman (Du Pont, 1992). Bila perilaku tidak aman ini tidak dilakukan intervensi, potensi timbulnya kecelakaan akan sangat besar.

Berdasarkan hasil analisa LPI (Laporan Penyelidikan Insiden) PT.X District MTBU Tanjung Enim Tahun 2007-Februari 2008 diketahui perilaku tidak aman pengemudi *dump truck* yang paling sering menyebabkan kecelakaan antara lain:

1. Beroperasi pada kecepatan yang salah, yaitu mengoperasikan DT dengan kecepatan > 45 km/ jam pada keadaan jalan tidak licin (normal) atau mengoperasikan dengan kecepatan yang berbahaya pada saat kondisi jalan licin.

2. Penempatan unit tidak sesuai, seperti: parkir dengan jarak parkir di *front loading* terlalu dekat dengan unit DT lain.
3. Gagal mengamankan unit pada saat beroperasi pada jalan yang licin, berpapasan dengan unit lain, gagal mengendalikan unit DT di lokasi *loading* yang sempit, dll.
4. Posisi yang salah untuk melakukan tugas, seperti: *dumping* atau *loading* di tempat yang miring, manuver di tempat yang licin dan berlumpur, DT menyalip unit lain di persimpangan jalan, dll.
5. Kondisi yang salah untuk melakukan tugas, seperti: beroperasi pada hari hujan, mengoperasikan unit pada kondisi ngantuk atau lelah, dll.
6. Menggunakan unit DT yang rusak, seperti: menggunakan unit DT dengan kondisi *bracket silinder dump* bagian atas patah, mengoperasikan unit DT yang menggunakan radiator jelek, dll.
7. Tidak memakai APD secara benar pada saat mengoperasikan unit DT, seperti: tidak menggunakan *seat belt* pada saat mengoperasikan DT.
8. Gagal memberi peringatan, seperti: *driver* DT tidak menyalakan *back alarm* (alarm mundur) saat mau mundur, tidak mengklakson 2x pada saat mau mundur di antrian pengisian tanah, tidak menyalakan lampu sent pada saat mau belok, dll.
9. Mendahului kendaraan lain pada lintasan yang licin.
10. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang berperilaku aman yaitu sebanyak 74 orang (92,5 %) dari 80 responden tidak melakukan hal tersebut sehingga kemungkinan besar akan terhindar dari kecelakaan.

Faktor pribadi merupakan faktor yang ada pada diri pengemudi DT yang dapat menimbulkan perilaku tidak aman. Berdasarkan analisa LPI PT.X District MTBU Tahun 2007 – Pebruari 2008 faktor pribadi itu antara lain yaitu:

1. Kurangnya motivasi, seperti:
 - a. *Driver* DT terburu-buru dalam mengoperasikan DT untuk dapat istirahat di tempat biasa dimana *driver* beristirahat.
 - b. DT berjalan beriringan dengan jarak 3 meter (tidak standar).
 - c. *Driver* DT tidak melapor ke GL tentang kondisinya yang sedang lelah, ngantuk, sedih (berkabung).
 - d. Mendahului kendaraan lain pada kondisi jalan licin licin (habis disiram).
 - e. Tidak memakai *seatbelt* karena kurang nyaman.
 - f. *Driver* DT tidak berhenti beroperasi saat hujan (jalan sangat licin) agar cepat pulang.
 - g. *Driver* buru-buru mundur pada saat *manuver dumping* untuk mengejar ritasi.
2. Kurang keterampilan, akibat dari:
 - a. Kegiatan praktek yang tidak memadai/kurang, terlihat dari:
 - 1) Belum terampil mengoperasikan DT pada kondisi licin/sangat licin, dan berlumpur,
 - 2) Menurunkan *vessel* saat *dumping* dengan hentakan yang sangat keras,
 - 3) Belum terampil mengoperasikan DT untuk mundur dalam kondisi ada unit lain dibelakangnya.

3. Kurang pengetahuan, akibat dari:
 - a. Pelatihan/induksi K3 yang tidak memadai: *driver* DT tidak mengetahui dan paham *Task SpesificProcedure* (TSP) mengoperasikan DT dapat terlihat dari *driver* DT yang tidak mengetahui posisi parkir yang benar, tidak mengetahui jarak aman saat *loading*, tidak paham cara membuka radiator saat *engine* panas, tidak paham prosedur mundur, dll.
 - b. Pelatihan/induksi yang ada tidak memadai: kurang paham *Task Spesific Procedure* (TSP) mengoperasikan DT yang sudah diberikan.
 - c. Orientasi atau pengenalan lapangan dan unit yang tidak memadai:
 - 1) *Driver* tidak tahu landasan di lokasi *dumping* merupakan tanah lumpur yang lunak (rawan amblas).
 - 2) *Driver* tidak mengetahui bahwa *bracket sylinder dump* bagian atas patah.
4. Stres fisik atau fisiologis, seperti:
 - a. Lelah karena beban atau durasi kerja yang terlalu berat
 - b. Ngantuk karena kurangnya istirahat (kurang tidur).
5. Stres mental atau psikologis, seperti:
 - a. Tekanan dari teman untuk antri di *front loading* dengan jarak tidak aman.
 - b. Beban emosi yang terlalu berat: masih dalam kondisi berkabung (sedih) keluarga baru meninggal dunia.
 - c. *Driver* DT yang tinggal di mess PT.X District MTBU merasa kurang nyaman istirahat di mess karena terlalu banyak orang/penghuni.

Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang berperilaku aman yaitu sebesar 92,5 % telah memiliki motivasi keselamatan yang baik, keterampilan yang baik,

pengetahuan yang baik, tidak mengalami stres fisik, dan tidak mengalami stres mental seperti yang digambarkan di atas.

Selain faktor pribadi, perilaku tidak aman juga disebabkan oleh faktor pekerjaan. Berdasarkan analisa LPI PT.X District MTBU Tahun 2007 – Pebruari 2008, faktor pekerjaan itu antara lain:

1. Kurangnya pengawasan dan kepemimpinan:
 - a. Pengawas (GL) tidak melakukan pengawasan yang lebih ketat pada awal operasi unit dan evaluasi kecocokan kondisi lapangan dengan spesifikasi unit.
 - b. Pengawas (GL) tidak melakukan pengawasan yang lebih ketat terhadap pekerjaan kritis (*dumping* atau *loading* di lokasi sempit, jalan berlubang, landasan lunak, dll). Pengawasan jarak antrian, *manuver*, jarak *loading* antara DT dengan PC, dll.
 - c. Tidak adanya pengawasan pekerjaan *grader* dalam penyekrapan di tanjakan sehingga membahayakan unit DT yang melewatinya.
 - d. Kurangnya pengawasan terhadap *driver* DT yang tetap beroperasi pada saat hujan (jalan sangat licin).
 - e. Kurangnya pengawasan terhadap jam istirahat penghuni mess dimana ada *driver* DT yang tinggal disana.
 - f. Kurangnya pengawasan terhadap unit umum yang masuk di area tambang.
2. Standar kerja yang tidak memadai:
 - a. *Schedule*/ jadwal penyiraman tidak memadai: dua *water tank* melakukan penyiraman pada waktu yang sama.

- b. Tidak ada prosedur untuk mengcover/ menutup material sediment & Lumpur pada jalan atau landasan.
 - c. Tidak terdapat jadwal/*schedule* pasti pengerukan sisa material yang lengket pada *vessel*.
 - d. Belum ada prosedur khusus untuk jarak aman *dumping* di area lunak
 - e. Belum ada prosedur khusus untuk pekerjaan *trafficman*
3. Engineering tidak memadai, unit DT yang tidak memadai dan pemeliharaan terhadap unit DT yang tidak memadai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa perilaku aman pada pengemudi DT muncul juga karena adanya dukungan dari pengawasan dan kepemimpinan yang baik dari atasan, iklim K3 yang tinggi yang terlihat dari praktek K3 dilapangan, seperti: melakukan pemeliharaan rutin terhadap unit DT dan peralatan keselamatan agar tidak terjadi kecelakaan akibat unit yang tidak memadai, menyediakan unit DT yang masih layak pakai, memiliki standar kerja untuk setiap aktivitas yang berhubungan dengan pengoperasian unit DT, dan selalu melakukan pemeriksaan rutin terhadap kondisi mesin, kelistrikan, rangka unit, dan perlengkapan lain yang ada pada DT.

7.2.1 Hubungan Antara Umur dan Perilaku Aman

Pada penelitian ini, didapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara umur dengan perilaku aman. Ini berbeda dengan hasil penelitian Nicole D & Pearl G (1987) pada pekerja konstruksi, yang menyatakan bahwa perilaku dan kinerja tenaga kerja dalam keselamatan berhubungan erat dengan sikap dan umur tenaga kerja. Dan hasil analisa bivariat penelitian ini juga berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Halinda Sari Lubis (2000) dan Oneng Supendah

(2001) menyatakan bahwa umur mempunyai hubungan yang bermakna dengan kejadian kecelakaan.

Beberapa peneliti menganggap pekerja usia muda dan kurang berpengalaman dan cenderung lebih ceroboh, sehingga sangat rentan berperilaku tidak aman dan akhirnya banyak terjadi kecelakaan pada pekerja usia muda/baru. Namun, berdasarkan hasil penelitian ini, golongan remaja lanjut yang berusia kurang dari 21 tahun ternyata lebih dari 70 %-nya berperilaku aman. Bahkan orang yang berperilaku tidak aman termasuk ke dalam kelompok usia produktif (lihat tabel 6.12). Artinya pada analisa ini usia tidak begitu mempengaruhi perilaku pengemudi *dump truck*.

Selain itu beberapa peneliti menganggap pekerja usia tua sangat rentan berperilaku tidak aman karena fungsi fisiologisnya yang menurun, baik fungsi lahir maupun batin, sehingga semakin terbatasnya kekuatan pancaindera dan daya pikirnya, menyebabkan banyak kesalahan dalam mengambil keputusan untuk menentukan tindakan mana yang sebaiknya dilakukan. Namun, berdasarkan hasil penelitian ini, responden pada kelompok umur lebih dari 40 tahun ternyata lebih dari 90 %-nya berperilaku aman. Usia paling tua dalam penelitian ini adalah 53 tahun. Umur ini termasuk dalam kategori dewasa madya, belum masuk dalam golongan usia lanjut (lihat tabel 6.12).

Berdasarkan hasil Laporan Penyelidikan Insiden (LPI) PT.X District MTBU tahun 2007-Pebruari 2008 terlihat bahwa hampir tidak ada bedanya antara masing-masing kelompok umur yang mengalami kecelakaan karena perilaku tidak aman. Korban kecelakaan berada dimasing-masing kelompok umur dengan jumlah yang hampir sama. Hal ini mengindikasikan tidak ada bedanya antara umur dengan perilaku aman.

Hal-hal di atas terjadi karena adanya faktor lain yang lebih berpengaruh daripada umur, seperti faktor pelatihan/induksi K3, faktor motivasi terhadap keselamatan, iklim K3 perusahaan, peranan kerja, dan peran atasan.

7.2.2 Hubungan Antara Pendidikan dan Perilaku Aman

Pada penelitian ini, hasil analisa bivariat menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pendidikan dengan perilaku aman. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Lancaster, R dan Ward, R (2002) yang menyebutkan bahwa beberapa penelitian yang meneliti hubungan antara pendidikan dan kecenderungan kecelakaan tidak menemukan hubungan tersebut.

Namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pendapat Suma'mur (1989) yang menyatakan bahwa pendidikan dapat mempengaruhi pola pikir dalam menghadapi pekerjaan, menerima pelatihan dan juga menghindari kecelakaan dengan memakai alat pelindung diri/ berperilaku aman, dengan syarat tingkat pendidikan ini harus disertai kesadaran tinggi dari pekerja untuk berperilaku aman.

Pada penelitian ini pendidikan tertinggi responden (pengemudi *dump truck*) adalah tingkat SMA/ sederajat dan pendidikan terendah adalah tingkat SD. Karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan tinggi akan menunjukkan motivasi dan aktivitas yang berbeda dengan pendidikan yang lebih rendah (Schultz, 1986). Namun, pada hasil penelitian ini, hampir tidak ada bedanya antara perilaku responden pada kelompok dengan pendidikan SMA dengan pendidikan akhir SMP dan SD. Hampir semua responden yang berpendidikan akhir SMA berperilaku aman. Bahkan ada 1 responden yang berpendidikan akhir SMA berperilaku tidak aman.

Selebihnya responden yang berpendidikan terakhir SMP dan SD semua berperilaku

aman (lihat tabel 6.13). Hal ini bisa menjadi indikator tidak adanya hubungan antara pendidikan dengan perilaku aman pada penelitian ini.

Seseorang dengan latar belakang pendidikan tinggi akan memiliki tingkat penalaran yang tinggi dan memiliki persepsi bermacam-macam tentang satu hal dibandingkan dengan orang yang berpendidikan rendah (Siagian, 1989). Sehingga sangat kecil untuk berperilaku tidak aman dan akhirnya sangat sedikit terjadi kecelakaan pada pekerja dengan pendidikan tinggi. Namun, berdasarkan hasil penelitian ini, tidak ada responden dengan pendidikan akhir SD dan SMP berperilaku tidak aman, bahkan sebaliknya responden dengan pendidikan SMA-lah yang berperilaku tidak aman (lihat tabel 6.13). Artinya pada analisa ini faktor pendidikan tidak begitu mempengaruhi perilaku pengemudi *dump truck*.

Semakin tinggi pendidikan pekerja sehingga memiliki tingkat penalaran yang tinggi dan memiliki persepsi bermacam-macam tentang satu hal tidak menjamin dia akan berperilaku aman. Pekerja dengan pendidikan SMA bisa saja lebih ceroboh dan berperilaku tidak aman dibandingkan dengan pekerja dengan pendidikan SMP dan SD. Hal ini dapat terjadi karena motivasi terhadap keselamatan pada diri pekerja rendah, iklim K3 di perusahaan buruk, kurangnya pelatihan K3 yang diberikan, peranan kerja yang tidak jelas, atau peran atasan yang kurang maksimal dalam memotivasi, mengawasi dan memandu bawahannya pada saat bekerja.

7.2.3 Hubungan Antara Lama Kerja dan Perilaku Aman

Berdasarkan analisa bivariat, didapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara lama kerja dengan perilaku aman. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kretarto (1986) dan Dewi L.T. (1998) yang tidak menemukan perbedaan bermakna antara lama kerja terhadap pemakaian alat pelindung diri. Pemakaian alat pelindung diri pada saat bekerja termasuk perilaku aman pekerja.

Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Maria A (1996), ia menemukan bahwa ada hubungan antara lama kerja dengan perilaku penggunaan alat pelindung diri oleh pekerja.

Sama halnya dengan umur dan pendidikan, lama kerja responden yang oleh banyak peneliti dikaitkan dengan pengalaman kerja juga tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan terhadap perilaku. Hampir tidak ada bedanya antara perilaku responden pada kelompok dengan lama kerja > 5 tahun dengan kelompok dengan lama kerja 1-5 tahun dan < 1 tahun. (lihat tabel 6.14).

Roger (1971) yang menyatakan bahwa kepatuhan tindakan seseorang terhadap prosedur kerja yang ada dapat berkurang walaupun ia memiliki masa kerja dan pengalaman yang banyak. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini, bahwa responden yang berperilaku tidak aman justru yang memiliki masa kerja dan pengalaman yang banyak yaitu > 5 tahun, bukan responden dengan lama kerja < 5 tahun. Seluruh responden dengan lama kerja < 5 tahun memiliki perilaku aman karena mereka berusaha memberi kesan yang baik pada perusahaan dan supervisor dengan melakukan pekerjaan dengan baik (Bird & Germain, 1985).

Berdasarkan hasil Laporan Penyelidikan Insiden (LPI) PT.X District MTBU tahun 2007 – Pebruari 2008 terlihat bahwa yang paling banyak mengalami kecelakaan justru yang memiliki lama kerja > 5 tahun (Diambil dari Laporan Magang Penulis). Hal ini berbeda dengan hasil penelitian ILO (1998) yang menyatakan bahwa semakin lama masa kerja seseorang, maka pengalaman yang diperoleh selama kerjanya semakin meningkat, yang memungkinkan pekerja dapat bekerja lebih aman. Hasil ini bisa menjadi indikator tidak adanya hubungan antara pendidikan dengan perilaku aman pada penelitian ini. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih berpengaruh daripada pendidikan, yaitu faktor pelatihan K3, motivasi terhadap keselamatan, iklim K3, peranan kerja, dan peran atasan.

Semakin lama seseorang bekerja sehingga memiliki pengalaman kerja yang banyak tidak menjamin dia akan berperilaku aman dan tidak mengalami kecelakaan. Pekerja yang berpengalaman dan mempunyai masa kerja > 5 tahun bisa saja lebih ceroboh dan berperilaku tidak aman dibandingkan dengan pekerja dengan masa kerja < 5 tahun. Hal ini dapat terjadi karena motivasi terhadap keselamatan pada diri pekerja rendah, iklim K3 di perusahaan buruk, kurangnya pelatihan K3 yang diberikan, peranan kerja yang tidak jelas, atau peran atasan yang kurang maksimal dalam memotivasi, mengawasi dan memandu bawahannya pada saat bekerja. Sebaliknya jika pekerja dengan masa kerja < 5 tahun mempunyai motivasi terhadap keselamatan yang lebih tinggi dari pekerja dengan dengan masa kerja > 5 tahun, iklim K3 perusahaan yang mendukung, pelatihan yang diberikan lebih dari cukup, peranan kerja jelas atau peran atasan telah maksimal dalam memotivasi, mengawasi dan memandu pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, kemungkinan besar pekerja

pada kelompok ini akan berperilaku lebih aman dibandingkan dengan pekerja dengan masa kerja > 5 tahun.

7.2.4 Hubungan Antara Pelatihan/Induksi K3 dan Perilaku Aman

Berdasarkan analisa bivariat, didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang bermakna antara pelatihan/induksi K3 dengan perilaku aman pengemudi *dump truck* PT.X District MTBU Tahun 2008. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Halinda Sari Lubis (2000) yang menyatakan bahwa pekerja yang tidak mendapatkan pelatihan mempunyai kecenderungan lebih besar untuk melakukan tindakan tidak aman yang menjadi salah satu pemicu terjadinya kecelakaan. Pekerja dengan pengetahuan yang kurang tentang bahaya berpeluang empat kali lebih besar melakukan perilaku tidak aman daripada pekerja yang mempunyai pengetahuan yang baik tentang bahaya.

Dengan pendidikan dan pelatihan, pekerja mengetahui faktor-faktor bahaya di tempat kerja, risiko bahaya, kerugian akibat kecelakaan yang ditimbulkan, bagaimana cara kerja yang baik, serta mengetahui tanggung jawab dan tugas dari manajemen dalam meningkatkan kewaspadaan mereka terhadap bahaya potensial (ILO, 1998).

Pelatihan/induksi K3 yang diberikan kepada pengemudi *dump truck* (DT) disini adalah dalam bentuk pembekalan pengetahuan. Pelatihan K3 diberikan oleh Departemen K3LH PT.X District MTBU. Pelatihan K3 yang diberikan merupakan pelatihan wajib yang harus diikuti dan dipahami oleh setiap pengemudi DT.

Pelatihan K3 tersebut antara lain:

- a. Induksi K3 Dasar (*Basic Safety*)
- b. Pelatihan/induksi TSP (*Task Specific Procedure*) dan
- c. Pelatihan/induksi IBPR (Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko)

Pelatihan-pelatihan di atas merupakan program utama dari beberapa program keselamatan dan kesehatan kerja khususnya di PT.X District MTBU. Pelatihan tersebut sangat penting diikuti oleh setiap pengemudi DT, karena dengan mengikuti pelatihan tersebut setiap *driver* akan mengetahui kewajiban dan tanggung jawabnya di lokasi tambang, mengetahui prosedur khusus mengemudikan DT sesuai dengan aturan K3, dan mengetahui cara mengatasi masalah khususnya masalah yang dihadapi di lapangan, serta cara identifikasi bahaya dan penilaian risiko. *Driver* DT minimal harus mengikuti pelatihan/induksi K3 Dasar dan TSP dan masuk kategori pelatihan cukup. Jika salah satu dari dua induksi tersebut tidak diikuti maka tergolong ke dalam pengetahuan pekerja yang kurang/rendah, dan akan sangat potensial untuk melakukan perilaku tidak aman. Dan sebaiknya *driver* DT mengikuti semua pelatihan/induksi dan masuk ke dalam kelompok dengan pelatihan K3-nya baik karena induksi ke 3 yaitu IBPR bertujuan agar setiap *driver* DT mampu mengenal bahaya dan menilai risiko yang dapat terjadi serta mampu mengatasi masalah agar nantinya tidak membahayakan dirinya dan pekerja lain. Penjelasan di atas tentang pelatihan K3 merupakan alasan mengapa pelatihan berhubungan erat dengan perilaku aman *driver* DT.

Berdasarkan hasil Laporan Penyelidikan Insiden (LPI) PT.X District MTBU tahun 2007-Februari 2008 terlihat bahwa salah satu faktor pribadi yang paling dominan menyebabkan perilaku tidak aman adalah kurangnya pengetahuan yang

berada pada urutan ke-3 setelah kurangnya motivasi dan kurangnya keterampilan. Kurangnya pengetahuan yang ada disebabkan karena pelatihan/induksi K3 yang tidak memadai dan pelatihan/induksi K3 yang ada tidak memadai (lihat pembahasan hasil analisa univariat).

Masih adanya pengemudi DT yaitu hanya 1 orang dengan pelatihan/induksi K3-nya baik berperilaku tidak aman, karena adanya faktor lain yang mempengaruhi selain pengetahuan yang didapatnya dari pelatihan/induksi K3 yaitu keterampilan, motivasi, kemampuan intelegensia, dan personality (Geller, 2001). Pengetahuan, keterampilan, motivasi, kemampuan intelegensia, dan personality pengemudi DT harus baik. Pengetahuan DT yang baik mengenai TSP, *Basic Safety*, dan IBPR belum menjamin dia akan berperilaku aman jika faktor lain tidak mendukung atau kurang memadai.

7.2.5 Hubungan Antara Motivasi Keselamatan dan Perilaku Aman

Berdasarkan analisis bivariat, didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi keselamatan dengan perilaku aman pengemudi *dump truck* PT.X District MTBU Tahun 2008. Hasil analisa bivariat ini sesuai dengan apa yang diungkapkan dalam teori motivasi Hersey (1982) bahwa perilaku seseorang didorong oleh adanya motif.

Pentingnya motivasi terhadap keselamatan untuk berperilaku aman terbukti dengan tidak adanya responden pada kelompok dengan motivasi keselamatannya baik dan cukup berperilaku tidak aman, sedangkan responden pada kelompok dengan motivasi keselamatannya kurang baik 1 orang diantaranya berperilaku tidak aman.

Pertimbangan ini bisa menjadi indikator adanya hubungan antara motivasi keselamatan dengan perilaku aman.

Berdasarkan hasil Laporan Penyelidikan Insiden (LPI) PT.X District MTBU tahun 2007 – Pebruari 2008 terlihat bahwa salah satu faktor pribadi yang paling dominan menyebabkan perilaku tidak aman adalah kurangnya motivasi yang berada pada urutan pertama diikuti dibawahnya kurangnya keterampilan dan kurangnya pengetahuan. Bentuk-bentuk kurangnya motivasi yang menyebabkan perilaku tidak aman dapat dilihat pada pembahasan analisa univariat.

Penyebab kurangnya motivasi responden terhadap keselamatan bisa karena kurang maksimalnya peran atasan dalam menjalankan tugasnya (lihat pembahasan bivariat peran atasan dan perilaku aman mengenai tugas-tugas atasan). Selain peran atasan juga karena iklim K3 yang kurang mendukung diantaranya karena komitmen manajemen terhadap K3 belum maksimal seperti kurangnya dorongan atasan pada bawahannya (*driver DT*) untuk berperilaku aman, kurangnya perhatian atasan untuk mempertimbangkan setiap pendapat dan saran bawahannya terhadap K3 perusahaan dan atau praktek K3 di perusahaan yang masih kurang baik seperti belum diberikannya APD yang cukup kepada *driver DT*.

Masih ada responden pada kelompok dengan motivasi keselamatannya baik yang berperilaku cukup aman dapat disebabkan karena masih kurangnya kemampuan kerja, keterampilan, pengetahuan, intelegensia, personality dan peluang yang dimiliki untuk berperilaku aman. Pernyataan ini seperti yang dikemukakan oleh Robins (2000) dalam Munandar (2001) dan (Geller, 2001). Jadi bila motivasi keselamatan tinggi, maka belum tentu perilaku pekerja aman akan muncul karena selain motivasi

kemampuan kerja, keterampilan, pengetahuan, intelegensia, personality dan peluang juga harus memenuhi.

7.2.6 Hubungan Antara Iklim K3 dan Perilaku Aman

Berdasarkan analisis bivariat, didapatkan bahwa ada hubungan antara iklim K3 dengan perilaku aman diterima. Artinya ada hubungan yang bermakna antara iklim K3 perusahaan dengan perilaku aman pengemudi *dump truck* PT.X District MTBU Tahun 2008. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gracia A M, Boot P, & Canosa C (2003) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan kuat antara persepsi pekerja pada faktor-faktor organisasi yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap perilaku aman di tempat kerja.

Ada beberapa penelitian yang berkaitan erat dengan iklim K3. Shannon dan rekan-rekannya menemukan bahwa determinan kuat iklim K3 seperti kepedulian manajemen terhadap para pekerja dan keterlibatan para pekerja dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan rendahnya laju kecelakaan (*lost-time accident*).

Tidak adanya responden yang menganggap iklim K3 di PT.X District MTBU pada kategori rendah, menunjukkan bahwa iklim K3 yang ada meliputi komitmen manajemen terhadap K3, status ahli K3, dan praktek K3 di perusahaan sudah tinggi. Hampir seluruh responden menganggap iklim K3 di perusahaan tinggi. Selebihnya menganggap iklim K3 di perusahaan sedang. Pada penelitian ini, banyaknya responden yang menganggap iklim K3 di perusahaan tinggi diikuti juga dengan banyaknya responden berperilaku aman telah mengindikasikan adanya hubungan antara iklim K3 dengan perilaku aman (lihat tabel 6.17).

Proporsi responden berperilaku aman pada kelompok yang menganggap iklim K3 di PT.X District MTBU tinggi jauh lebih besar dibandingkan dengan responden pada kelompok yang menganggap iklim K3 di PT.X District MTBU sedang. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi iklim K3 di perusahaan semakin besar kemungkinan pekerja berperilaku aman.

Masih adanya responden yang berperilaku tidak aman yaitu sebanyak 1 orang pada kelompok yang menganggap iklim K3 di perusahaan sedang bisa disebabkan karena komitmen manajemen terhadap K3 belum maksimal seperti kurangnya dorongan atasan pada bawahannya (*driver* DT) untuk berperilaku aman, kurangnya perhatian atasan untuk mempertimbangkan setiap pendapat dan saran bawahannya terhadap K3 perusahaan atau praktek K3 di perusahaan yang masih kurang baik seperti belum diberikannya APD yang cukup kepada *driver* DT.

7.2.7 Hubungan Antara Beban Kerja dan Perilaku Aman

Berdasarkan analisis bivariat, didapatkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan perilaku aman ditolak. Artinya tidak ada hubungan yang bermakna antara beban kerja perusahaan dengan perilaku aman pengemudi *dump truck* PT.X District MTBU Tahun 2008. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan Teori Domino oleh Frank E Bird, Jr Tahun 1969 yang menyatakan bahwa stres fisik atau fisiologis akibat beban kerja berlebih dan stres mental atau psikologis akibat beban kerja yang terlalu sedikit atau berlebih merupakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan perilaku tidak aman yang berlanjut pada terjadinya kecelakaan.

Sama halnya dengan umur, pendidikan dan lama kerja, beban kerja responden yang tidak sesuai oleh banyak peneliti dikaitkan dengan *disstres* (stres negatif) juga

tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan terhadap perilaku. Semua responden pada kelompok dengan beban kerja tidak sesuai berperilaku aman, dan hampir semua responden pada kelompok dengan beban kerja kurang sesuai berperilaku aman, bahkan sebaliknya terdapat 1 orang pada kelompok dengan beban kerja sesuai berperilaku tidak aman (lihat tabel 6.18). Hasil ini tentu tidak sesuai dengan harapan, sehingga hasil ini bisa menjadi indikator tidak adanya hubungan antara beban kerja dengan perilaku aman pada penelitian ini. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih berpengaruh daripada beban kerja, yaitu pelatihan/induksi K3, motivasi terhadap keselamatan, iklim K3 perusahaan, peranan kerja, dan peran atasan.

Pada penelitian ini semua responden pada kelompok dengan beban kerja tidak sesuai dan hampir semua responden pada kelompok dengan beban kerja kurang sesuai berperilaku aman, hal ini disebabkan karena adanya waktu istirahat yang cukup yang diberikan perusahaan selama 30 menit pada masing-masing shift. Selain itu diberikan juga setiap hari kerja konsumsi berupa nasi, lauk, sayur, dan buah dalam 1 paket yang telah ditimbang kecukupan kalorinya pada setiap *driver* DT, selain itu perusahaan mempunyai kebijakan untuk tidak memaksakan pekerja yang tidak/ kurang fit untuk bekerja. Sebaliknya pada penelitian ini ada 1 orang responden pada kelompok dengan beban kerja sesuai berperilaku tidak aman, dan 4 orang berperilaku cukup aman, hal ini disebabkan karena adanya faktor lain yang mempengaruhi *driver* DT untuk berperilaku tidak aman yaitu kurangnya pelatihan/induksi K3 yang diberikan, atau kurang baiknya motivasi terhadap keselamatan, atau iklim K3 perusahaan yang rendah, atau peranan kerja tidak sesuai,

dan atau peran atasan yang kurang baik. Adanya salah satu faktor tersebut dapat mempengaruhi munculnya perilaku tidak aman.

7.2.8 Hubungan Antara Peranan Kerja dan Perilaku Aman.

Berdasarkan analisis bivariat, didapatkan bahwa ada hubungan antara peranan kerja dengan perilaku aman diterima. Artinya ada hubungan yang bermakna antara peranan kerja dengan perilaku aman pengemudi *dump truck* PT.X District MTBU Tahun 2008. Hasil penelitian ini sesuai dengan Teori Domino oleh Frank E Bird. Jr Tahun 1969 yang menyatakan bahwa kurangnya motivasi akibat frustrasi yang amat sangat karena peranan kerja yang tidak sesuai atau belum jelas dan munculnya stres mental atau psikologis akibat kepuasan kerja yang rendah karena peranan kerja yang tidak jelas merupakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan perilaku tidak aman yang berlanjut pada terjadinya kecelakaan. Dapat disimpulkan jika sebaliknya apabila peranan kerja yang dijalani pekerja sesuai dan jelas maka perilaku tidak aman kemungkinan tidak akan muncul sebaliknya perilaku amanlah yang akan muncul.

Dalam hal ini peranan kerja tidak berhubungan langsung dengan perilaku tidak aman pekerja, namun kurangnya motivasi untuk berperilaku aman yang disebabkan oleh adanya peranan kerja yang tidak sesuai yang berhubungan langsung dengan perilaku tidak aman pekerja. Selain dihubungkan dengan kurangnya motivasi, peranan kerja juga dihubungkan dengan stres mental atau psikologis yang berhubungan langsung dengan munculnya perilaku tidak aman pekerja.

Responden pada kelompok dengan peranan sebagai *driver* DT belum jelas semuanya memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, kemungkinan besar responden

pada kelompok ini masih dalam masa training (pelatihan) namun diterjunkan langsung ke lapangan karena di anggap mampu mengoperasikan DT meskipun peranan mereka masih belum jelas sebagai pengemudi *dump truck* (DT) atau sebagai operator alat-alat berat (A2B). Sedangkan yang memiliki dua peranan sebagai *driver* DT dan operator A2B merupakan pekerja yang sudah memiliki masa kerja > 5 tahun dan lebih kompeten mengoperasikan alat berat dari *driver* DT lain yang memiliki masa kerja > 5 tahun.

Masih adanya responden yang berperilaku tidak aman yaitu sebanyak 1 orang pada kelompok dengan peranan sebagai *driver* DT sudah jelas bisa disebabkan karena adanya faktor lain yang mempengaruhi yaitu faktor motivasi terhadap keselamatan masih kurang, peran atasan yang kurang baik, komitmen manajemen terhadap K3 belum maksimal seperti kurangnya dorongan atasan pada bawahannya (*driver* DT) untuk berperilaku aman, kurangnya perhatian atasan untuk mempertimbangkan setiap pendapat dan saran bawahannya terhadap K3 perusahaan atau praktek K3 di perusahaan yang masih kurang baik seperti belum diberikannya APD yang cukup kepada *driver* DT.

Pekerja yang tidak memiliki peranan yang jelas, akhirnya mengarah ke ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa diri tidak berguna, rasa harga diri yang menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan detak nadi, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan (Kahn dkk (1964), selain itu kemungkinan akan berperilaku tidak aman karena kurangnya motivasi. Namun pada penelitian ini, *driver* DT yang belum jelas semuanya berperilaku aman.

Selain itu munculnya perilaku tidak aman pada *driver* DT sekaligus operator A2B karena kesulitan dalam penyesuaian terhadap pekerjaan yang berbeda dan kondisi tempat kerja yang berbeda. Atasan terkadang merubah pekerjaan dari *driver* DT ke operator A2B atau sebaliknya secara tiba-tiba sehingga pekerja menjadi tidak siap karena dua pekerjaan yang mempunyai tingkat kesulitan yang berbeda. Selain itu pekerja kesulitan dalam memahami prosedur, karena harus memahami 2 prosedur yaitu prosedur DT dan A2B sehingga pemahaman terhadap prosedur menjadi tidak fokus dan berdampak pada munculnya perilaku tidak aman karena kurangnya pengetahuan terhadap prosedur. Pada penelitian ini, responden dengan dua peranan sebagai *driver* DT sekaligus operator A2B semua berperilaku aman. Hal ini bisa disebabkan karena adanya faktor lain yang mempengaruhi yaitu faktor motivasi terhadap keselamatan baik, pelatihan baik, peran atasan baik dan iklim K3 tinggi.

7.2.9 Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Perilaku Aman

Berdasarkan analisis bivariat, didapatkan bahwa ada hubungan antara pengembangan karir dengan perilaku aman ditolak. Artinya tidak ada hubungan yang bermakna antara pengembangan karir di perusahaan dengan perilaku aman pengemudi *dump truck* PT.X District MTBU Tahun 2008. Hal ini tidak sejalan dengan Teori Domino oleh Frank E Bird. Jr tahun 1969, yang menyatakan bahwa kurangnya motivasi (motivasi tidak benar) akibat kepuasan kerja yang rendah dan munculnya disstres karena pengembangan karir yang kurang baik merupakan penyebab seseorang melakukan perilaku tidak aman yang kemudian menjadi faktor penyebab kecelakaan.

Pada penelitian ini, indikator pengembangan karir baik, cukup baik atau kurang baik yaitu:

- a. Sistem promosi/ kenaikan pangkat atau jabatan.
- b. Pemberian penghargaan atau bonus.
- c. Pemberian gaji atau upah perbulan.
- d. Pemberian tunjangan.

Sama halnya dengan umur, pendidikan, lama kerja dan beban kerja, pengembangan karir responden yang kurang baik oleh banyak peneliti dikaitkan dengan *disstres* (stres negatif) dan kurangnya motivasi akibat kepuasan kerja yang rendah atau ketidakpuasan kerja juga tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan terhadap perilaku. Tidak adanya pengaruh yang bermakna antara pengembangan karir yang baik dengan munculnya perilaku aman karena:

- a. Program insentif/bonus atau penghargaan dilaksanakan lebih fokus pada hasil, dibandingkan dengan proses. Sehingga perilaku tidak aman akibat kurangnya motivasi kerja terjadi pada saat proses. Hal ini sesuai dengan pendapat Geller (2001).
- b. Sasaran yang ingin dicapai dari penerapan sistem penghargaan adalah timbulnya kesadaran dari setiap *driver* DT tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja dan bukan terciptanya tindakan aman pekerja oleh karena ingin mendapat penghargaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Geller (2001). Sehingga kesadaran bisa saja muncul namun perilaku aman belum tentu muncul karena sadar saja tidak cukup, harus didukung dengan motivasi untuk berperilaku aman.

- c. Pemberian gaji yang cukup kepada *driver* DT dinilai sebagai kewajiban yang harus diberikan setiap bulannya, jadi aman atau tidak amannya perilaku mereka pada saat bekerja tidak mempengaruhi pendapatan mereka, kecuali PT.X mempunyai aturan pemotongan gaji jika ditemukan pelanggaran atau perilaku tidak aman oleh *driver* DT. Hal ini sama halnya dengan pemberian tunjangan yang dinilai wajib diberikan untuk kesejahteraan pekerja.
- d. Berdasarkan dari pertanyaan kuesioner hanya sebagian kecil responden menjawab karena adanya hadiah (*reward*) yang memotivasi mereka untuk berperilaku aman. Dan sebagian besar pekerja menjawab karena menyangkut keselamatan kerja atau karena takut di hukum atau di PHK. Hal ini membuktikan tidak begitu adanya hubungan antara pemberian hadiah dengan munculnya perilaku aman
- e. Pendidikan responden yang hampir semuanya berpendidikan terakhir SMA, dan tidak adanya responden dengan pendidikan akhir lebih dari SMA merupakan salah satu alasan tidak termotivasinya responden untuk meningkatkan karir mereka ke posisi yang lebih tinggi dari *driver* DT (*Group Leader/ GL* misalnya). Untuk menjadi GL diperlukan orang yang mempunyai kepemimpinan, prestasi yang bagus, dan kriteria paling akhir tidak sedang mendapat surat peringatan (SP) karena melakukan pelanggaran. Orang yang pernah melakukan pelanggaran atau pernah melakukan perilaku tidak aman tetap bisa menjadi GL atau bahkan lebih jika masa SP-nya sudah habis, namun dengan syarat harus mempunyai jiwa kepemimpinan, mempunyai prestasi, dan motivasi yang tinggi terlebih dahulu. Jadi hal inilah yang tidak begitu memotivasi pekerja untuk berperilaku aman demi kenaikan jabatan.

Selain dari kelima alasan di atas, tidak adanya hubungan antara pengembangan karir dengan perilaku aman karena adanya faktor lain yang mempengaruhi *driver* DT untuk berperilaku aman yaitu pelatihan/induksi K3 yang diberikan baik, atau motivasi *driver* DT terhadap keselamatan baik, atau iklim K3 perusahaan tinggi, atau peranan kerja sudah sesuai, dan atau peran atasan yang sudah maksimal dalam hal mengawasi, memandu, dan memotivasi pekerja untuk bekerja sesuai prosedur pada saat bekerja.

7.2.10 Hubungan Antara Peran Atasan dan Perilaku Aman

Berdasarkan analisis bivariat, didapatkan bahwa ada hubungan antara peran atasan dengan perilaku aman diterima. Artinya ada hubungan yang bermakna antara peran atasan dengan perilaku aman pengemudi *dump truck* PT.X District MTBU Tahun 2008. Peran atasan pada penelitian ini sama dengan peran pimpinan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Bass dan Avolio (1994) yang menyatakan bahwa interaksi antara pemimpin dan pengikutnya, manajer dengan bawahannya ditandai oleh pengaruh pemimpin/ manajer untuk mengubah perilaku pengikutnya/ bawahannya menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Termasuk disini berperilaku aman.

Hampir seluruh responden yang menganggap peran atasannya baik dan cukup baik berperilaku aman, dan hanya sebagian kecil berperilaku cukup aman. Responden yang menganggap peran atasannya kurang baik yaitu hanya satu orang ternyata berperilaku tidak aman. Hal ini merupakan indikasi adanya hubungan antara peran atasan dengan perilaku aman.

Dalam penelitian ini atasan (kepala bagian, kepala seksi, dan *group leader*) dari Departemen Produksi PT.X District MTBU merupakan orang-orang yang senantiasa memikirkan dan melaksanakan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Dengan kata lain atasan disini merupakan bagian dari manajemen yang mempunyai wewenang untuk mengarahkan perilaku bawahannya termasuk pengemudi *dump truck* agar berperilaku aman saat bekerja, dan bekerja sesuai dengan harapan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Alasan mengapa peran atasan sangat mempengaruhi perilaku bawahannya (*driver DT*) yaitu karena atasan mempunyai beberapa tugas yang dapat membuat bawahannya berperilaku aman. Tugas-tugas itu merupakan kesimpulan tugas dari pendapat beberapa peneliti (lihat tinjauan pustaka pada bagian peran atasan).

Tugas-tugas atasan itu antara lain:

- a. Melakukan pengawasan terhadap pekerjaan bawahannya dengan tujuan untuk:
 - 1) Memastikan bahwa pekerjaan bawahannya sesuai prosedur keselamatan.
 - 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja bawahannya.
 - 3) Memastikan promosi dan pemeliharaan standar kerja yang baik.
 - 4) Memastikan ketaatan pekerja terhadap kebijakan dan praktek kerja yang baik.
 - 5) Menginformasikan sesuatu hal yang tidak diketahui bawahannya yang menyangkut tindakan yang tidak pantas dilakukan bawahannya pada saat bekerja.
- b. Memandu bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan agar bekerja sesuai yang diharapkan tanpa kecelakaan kerja, mendiskusikan terlebih dahulu tugas-

tugas yang diberikan kepada bawahannya serta memberi petunjuk pelaksanaan tugas, dan lokasi tugas tempat beroperasi.

- c. Memotivasi bawahannya untuk berperilaku aman, dengan memberikan perhatian dan pendekatan. Dan dapat juga dengan memberikan penghargaan atau hadiah (*reward*).
- d. Memberikan informasi tentang kondisi terbaru di lapangan, sebelum bawahannya memulai operasi.
- e. Menilai tugas-tugas yang telah dilakukan bawahannya agar bawahan merasa diperhatikan, dan memberikan saran agar kedepan dapat melakukan tugas-tugas dengan lebih baik lagi.
- f. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan pendapat/ usul yang bertujuan untuk perbaikan terhadap disain kerja atau hal lain sehingga dapat meningkatkan produktivitas bawahannya.
- g. Atasan tidak membedakan perlakuan terhadap bawahan.
- h. Membantu dan mendukung untuk pemecahan masalah bawahannya. Sehingga bawahannya merasa terbantu dan dapat meringankan beban pikiran mereka.
- i. Memberikan *safety talk* (pembicaraan tentang K3 yang berhubungan dengan pekerjaan pengemudi DT sebelum memulai pekerjaan) atau memberikan pelatihan dalam rangka memberikan informasi K3 yang menyangkut pekerjaan pengoperasian DT.

Dari uraian tugas atasan di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin baik peran atasan dalam melaksanakan tugasnya akan sangat mempengaruhi perilaku aman bawahannya di tempat kerja. Semakin baik peran atasan terhadap bawahannya akan semakin banyak bawahannya yang berperilaku aman.