

## Manajemen Diri untuk Menurunkan Perilaku Tidak Aman Dalam Bekerja pada Pengemudi Bus Trans Jogja

### *Self Management to Reduce Unsafe Work Behavior on Trans Jogja Bus Drivers*

Ika Zenita Ratnaningsih

Rahmat Hidayat\*)

Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta 55281

Diterima 1 Mei 2010/Disetujui 30 Mei 2010

#### Abstract

*Unsafe work behavior as one cause of the occupational accidents still have high rates. Self management, one of type behavior based interventions, known as an intervention that is suitable for workers who work in solitary or low supervision working condition. The aim of this study is to determine the effect of self management intervention on reducing unsafe behavior at work. The subjects of this study were 36 male Trans Jogja bus drivers. Subjects were divided into two groups, 19 drivers in the experimental group and 17 drivers in the control group. The experimental group received treatment that contain self management training followed by self monitoring for 2 weeks, whereas the control group didn't receive any treatment. The result of mixed anava indicate that self management intervention doesn't give significant effect to reduce unsafe behavior ( $F=0,208$ ;  $p>0,05$ )*

**Keywords :** *self-management, unsafe work behavior*

Angka kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia masih terbilang tinggi (Depnakertrans, 2009). Pada kejadian kecelakaan kerja, sekitar 70% sampai 80% penyebabnya adalah kesalahan manusia. Kesalahan tersebut bersumber dari perilaku manusia yang tidak aman dalam bekerja (Winarsunu, 2008).

Perilaku tidak aman dalam bekerja adalah tipe perilaku berisiko, meliputi tindakan kesalahan, kelalaian dan pelanggaran yang mengarah pada kecelakaan dan menimbulkan kerugian baik bagi diri sendiri dan orang lain (Miner, 1992; Lajunen, dkk., 2004; Dalasmar, 2006; Winarsunu, 2008), seperti bekerja tanpa menghiraukan keselamatan, melakukan

---

\* Penulis Korespondensi :

HP. 0813 2866 0234; E-mail : rahmat262@yahoo.com

pekerjaan tanpa izin, menyingkirkan peralatan keselamatan, operasi pekerjaan pada kecepatan yang berbahaya, menggunakan peralatan yang tidak standar, dan bertindak kasar (Miner, 1992) yang disadari dan dilakukan secara sukarela (Dalasmar, 2006). Hal itu dapat terjadi disebabkan oleh beberapa hal, di antaranya adalah perasaan telah ahli di bidangnya dan belum pernah mengalami kecelakaan, adanya penguatan dari lingkungan atas perilaku tidak aman, dan kurangnya kepedulian pengawas terhadap keselamatan kerja (Geller, 2001).

Sektor transportasi merupakan salah satu sektor industri yang bersentuhan langsung dengan lalu lintas dan dinyatakan sebagai salah satu industri dengan tingkat cedera dan kecelakaan fatal yang lebih tinggi bila dibandingkan industri lain (Berry, 1998). Data di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta antara tahun 1996 hingga tahun 2007 total tercatat telah terjadi 3071 kecelakaan lalu lintas yang mengakibatkan 292 korban meninggal, 946 korban luka berat, 3320 korban luka ringan, dan kerugian material yang mencapai 2 miliar. Angka kecelakaan terbesar terjadi di Kabupaten Sleman yaitu sejumlah 1533 kasus kecelakaan, dengan 95 korban meninggal, 764 korban luka berat, dan 1782 korban luka ringan. Angka kecelakaan ini cenderung meningkat setiap tahunnya. (BPS Provinsi DI Yogyakarta, 2008).

Trans Jogja adalah sebuah moda transportasi baru di Kota Jogjakarta dan sekitarnya yang memiliki misi untuk meningkatkan kualitas pelayanan di bidang transportasi pada masyarakat. Hasil wawancara awal dengan pihak manajemen perusahaan operator pelaksana operasional bus Trans Jogja, diketahui bahwa pengemudi bus Trans Jogja sebagian besar merupakan pengemudi bus angkutan reguler dari beberapa koperasi angkutan umum yang telah ada sebelumnya. Perubahan budaya "kejar setoran" menjadi bus yang melayani penumpang menuntut pengemudi Trans Jogja untuk berperilaku lebih aman dan nyaman. Terlebih dengan sistem kompensasi yang menjanjikan gaji tetap bagi para pengemudi Trans Jogja, mereka dikondisikan untuk memikirkan pelayanan dibanding mengangkut sebanyak mungkin penumpang. Pada kenyataannya masih dijumpai pengemudi yang ugal-ugalan dan berperilaku tidak aman.

Pendekatan keselamatan berbasis perilaku adalah sebuah pendekatan sistematis dari riset psikologi tentang perilaku manusia dan aplikasi dari teori penguatan pada masalah keselamatan di tempat kerja. Pendekatan ini dapat digunakan untuk meningkatkan perilaku aman dalam bekerja dan mengurangi insiden kecelakaan kerja (Waters & Duncan, 2001). Luasnya implementasi pendekatan keselamatan berbasis perilaku ini dikarenakan dalam pendekatan ini terdapat beberapa metode yang dapat digunakan sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan perilaku kerja yang menyertainya. Sanders dan McCormick (1992)

menyebutkan beberapa metode pendekatan yang terbukti sukses untuk mengurangi kecelakaan kerja dengan merubah perilaku yang juga telah dibuktikan dalam beberapa penelitian, di antaranya adalah daftar cek prosedural (Salem, dkk., 2007), umpan balik (Cooper, dkk., 1994); Williams, 1999; Hickman, 2005; Cunningham & Austin, 2007), pelatihan dan edukasi tentang keselamatan (Reber & Wallin, 1984; Nasab, dkk., 2008), strategi penguatan kontingensi (Johnston & Hayes, 2005), program insentif, dan monitoring diri yang merupakan salah satu jenis intervensi manajemen diri (Olson & Austin, 2001; Hickman & Geller, 2003a; Hickman & Geller, 2003b). Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa metode yang telah disebutkan adalah inti dari pendekatan perilaku dalam keselamatan kerja terletak pada kegiatan observasi antara rekan sekerja yang selanjutnya dilanjutkan dengan proses umpan balik.

Pada pekerja yang bekerja secara soliter di mana pengawasan dari rekan atau supervisor cenderung rendah, kendali keselamatan kerja ada pada dalam dirinya sendiri. Pilihan untuk berperilaku aman atau tidak aman dalam bekerja ada pada dalam dirinya sendiri. Artinya proses mengatasi permasalahan yang muncul dan upaya untuk menyelesaikan masalah yang dijumpai oleh individu, datang dari individu yang bersangkutan. Proses ini erat kaitannya dengan teori manajemen diri.

Manajemen diri adalah proses perbaikan dan pembelajaran menuju keadaan yang lebih baik dengan menggunakan seperangkat strategi kognitif perilkakuan yang membantu individu dalam membentuk lingkungannya, membangun motivasi diri, dan memfasilitasi perilaku yang tepat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga hanya diperlukan sedikit kendali eksternal (Miner, 1992; Manz, dalam Frayne & Geringer 2000; Mahoney dalam Hickman & Geller, 2003a; Robbins, 2003). Pada kerangka keselamatan kerja, standar yang dimaksud adalah standar keselamatan yang telah ada (Geller & Clarke, 1999).

Hickman dan Geller (2003a; 2003b) menyebutkan bahwa aktivitas manajemen diri dilakukan dalam enam langkah, yaitu: (1) mengidentifikasi satu atau lebih target perilaku; (2) menentukan garis dasar perilaku menggunakan monitoring diri, menghubungkan dengan identifikasi anteseden dan konsekuensi yang terkait dengan target perilaku; (3) memilih tujuan yang spesifik, memotivasi, dapat dicapai, relevan, dan dapat dilacak; (4) memilih strategi untuk meningkatkan perilaku target yang diinginkan dan melihat perkembangannya dalam grafik; (5) melakukan observasi diri dan pencatatan perilaku target untuk mengukur perkembangan sesuai dengan tujuan; (6) mengadministrasikan penghargaan pribadi yang dapat dijangkau, secara individu, bernilai, bermacam-macam, dan mengikuti target perilaku

sesegera mungkin.

Dalam dunia klinis, penggunaan intervensi manajemen diri telah banyak digunakan dan terbukti memberikan manfaat. Penggunaan intervensi manajemen diri di antaranya pada penurunan jumlah rokok yang dihisap (Burgio, 1987), penurunan tingkat somatisasi pada mekanik (Indrayanti, 2005), untuk menunjang kemampuan pemeliharaan diri penderita diabetes (Sprague, dkk., 2006), penurunan berat badan dan tekanan darah pada penderita diabetes tipe 2 (Thoolen, dkk., 2007) dan peningkatan efikasi diri, kemampuan manajemen diri, durasi olahraga, dan kemampuan dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari serta penurunan rasa sakit akibat radang sendi yang diderita pasien radang sendi (Yip, dkk., 2007).

Pada dunia industri, intervensi manajemen diri terbukti efektif digunakan untuk meningkatkan keyakinan diri, menurunkan tingkat absensi kerja dan meningkatkan hubungan interpersonal pada pegawai negeri sipil (Frayne & Latham, 1987; Latham & Frayne, 1989), peningkatan kinerja karyawan di bagian penjualan (Frayne & Geringer, 2000), dan peningkatan kinerja karyawan di bagian SDM (Hariyanti, 2008).

Teknik yang digunakan dalam intervensi manajemen diri yang efektif di antaranya adalah pelatihan (Frayne & Latham, 1987; Latham & Frayne, 1989; Frayne & Geringer, 2000; Indrayanti, 2005; Thoolen, dkk., 2007; Hariyanti, 2008), penetapan tujuan (Sprague, dkk., 2006; Cunningham & Austin, 2007), monitoring diri (Yip, dkk., 2007; Hickman & Geller, 2003a; Hickman & Geller, 2003b; Olson & Austin, 2001), umpan balik (Williams, 1999; Nasab, dkk., 2007), penggunaan monitoring diri, grafik umpan balik diri, dan penetapan tujuan secara bersamaan (Burgio, 1987).

Geller dan Clarke (1999) menyarankan penggunaan pendekatan manajemen diri untuk meningkatkan keselamatan yang terkait dengan perilaku kerja pada pekerja soliter dengan tingkat supervisi yang rendah. Hal tersebut telah berhasil diterapkan kepada pengemudi bis (Olson & Austin, 2001), operator di perusahaan tambang (Hickman & Geller, 2003a), pengemudi truk (Hickman & Geller, 2003b), dan mahasiswa yang diberi tugas untuk mengemudi pada simulator (Hickman, 2005).

Pada pekerja soliter dengan tingkat supervisi yang rendah, individu merupakan pengendali perilaku dan merupakan kunci praktek keselamatan kerja. Hal tersebut sejalan dengan teori manajemen diri yang menjelaskan bahwa individu memerlukan perubahan merasa lebih sukses jika mengendalikan proses perubahannya sendiri. Artinya jika keinginan untuk mengatasi permasalahan dan upaya untuk mengendalikan masalah datang dari individu yang bersangkutan, maka proses perubahan tersebut lebih dapat diterima oleh

individu tersebut daripada jika dikendalikan oleh orang lain (Indrayanti, 2005). Terkait dengan hal tersebut, intervensi manajemen diri diharapkan dapat digunakan untuk menurunkan perilaku tidak aman dalam bekerja. Penurunan ini disebabkan individu secara rasional akan melakukan evaluasi terhadap perilaku yang dilakukan, kemudian melakukan perbaikan menuju hal yang memberikan kompensasi positif.

Langkah untuk dapat memperbaiki perilaku tidak aman tersebut adalah para pengemudi diajak untuk melihat kembali perilaku kerjanya selama ini dengan melakukan observasi diri, kemudian para pengemudi menentukan tujuan perubahan terhadap perilaku tidak aman yang masih sering dilakukan sehari-hari, selanjutnya para pengemudi diajak untuk mulai mengurangi perilakunya yang tidak aman dan terus mencatat perkembangannya. Proses tersebut melibatkan observasi dan umpan balik yang merupakan inti dari proses perubahan dengan menggunakan pendekatan berbasis perilaku. Terkait dengan kondisi kerja yang soliter, maka observasi dan umpan balik dilakukan oleh diri sendiri, dengan melakukan pencatatan atau monitoring.

Kegiatan tersebut sejalan dengan teori manajemen diri yang telah disebutkan sebelumnya bahwa individu yang memerlukan perubahan merasa lebih sukses jika mengendalikan proses perubahannya sendiri. Jika keinginan dan upaya untuk mengendalikan masalah datang dari diri individu yang bersangkutan, maka proses perubahan akan lebih dapat diterima oleh individu daripada jika dikendalikan orang lain. Terkait dengan hal tersebut, intervensi manajemen diri diharapkan dapat digunakan untuk menurunkan perilaku tidak aman dalam bekerja.

Pada penelitian ini, peneliti bermaksud melihat pengaruh manajemen diri untuk menurunkan perilaku tidak aman dalam bekerja pada pengemudi bus. Hipotesis yang diajukan adalah pemberian intervensi manajemen diri dapat menurunkan perilaku tidak aman dalam bekerja.

## **Metode**

### **Subjek**

Subjek penelitian adalah pengemudi bus Trans Jogja yang beroperasi di Kota Jogjakarta dan sekitarnya. Pengemudi bus termasuk pekerja yang bekerja dengan kondisi soliter, atau rendah tingkat supervisinya (Geller & Clarke, 1999). Karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh pengemudi bus juga cenderung beresiko, terutama beresiko dalam kecelakaan lalu lintas.

Pemilihan subjek menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel yang didasari tujuan tertentu (Arikunto, 1998), didasarkan atas kriteria memiliki surat izin mengemudi B1 umum (SIM B1 Umum) sehingga dianggap kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya, berjenis kelamin laki – laki (Olson & Austin, 2001), dan berusia kurang dari 40 tahun. Pembagian subjek dalam kelompok dilakukan dengan cara randomisasi dengan bantuan tabel random (Kerlinger & Lee, 2000).

Jumlah subjek penelitian adalah 36 orang yang terbagi dalam dua kelompok, yaitu kelompok eksperimen sebanyak 19 orang dan kelompok kontrol sebanyak 17 orang. Seluruh subjek berjenis kelamin laki-laki dengan latar belakang pendidikan mulai SMP - S1. Pengalaman kerja subjek menjadi pengemudi bus Trans Jogja berkisar antara 1 bulan – 24 bulan (2 tahun), dengan rerata 20 bulan (1 tahun 8 bulan), dan pengalaman kerja subjek menjadi pengemudi (sebelum dan sesudah menjadi pengemudi Trans Jogja) antara 2 – 18 tahun, dengan rerata 10,4 tahun.

#### *Rancangan penelitian*

Desain eksperimen yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kelompok kontrol tidak diberi perlakuan dengan pengukuran awal-pengukuran ulang (Shadish, dkk., 2002, Seniaty, dkk., 2009). Desain eksperimen digambarkan dalam Gambar 1 berikut ini:

R	(KE)	Y1	X	Y2
R	(KK)	Y1		Y2

Gambar 1. Desain Eksperimen

#### Keterangan :

R	: Random	X	: Intervensi manajemen diri
Y1	: Pengukuran awal	KE	: Kelompok Eksperimen
Y2	: Pengukuran ulang	KK	: Kelompok Kontrol

#### *Pengukuran*

Pengambilan data utama penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik observasi. Alat observasi yang digunakan adalah Lembar Observasi Perilaku Mengemudi. Lembar observasi ini disusun oleh peneliti dengan mengacu pada definisi perilaku tidak aman dalam bekerja yang dirangkum dari Miner (1992), Dalasmar (2006), Lajunen, Parker, dan Summala (2004) dan Winarsunu (2008), serta hasil observasi pendahuluan, dan standar operasional pelayanan PT JTT, dan analisis terhadap penyebab kecelakaan yang terjadi.

Terdapat tiga aspek dalam lembar observasi ini yaitu kesalahan, kelalaian, dan pelanggaran. Pada awalnya lembar observasi ini digunakan untuk mengukur perilaku aman dan perilaku tidak aman sekaligus, namun selanjutnya untuk analisis hasil hanya digunakan hasil pengamatan dari perilaku tidak aman saja, dikarenakan tidak ada parameter yang pasti dalam menentukan frekuensi perilaku aman. Setiap aitem akan diisi menggunakan turus jika perilaku muncul dalam rentang pengamatan dalam 10 halte yang dilewati (kurang lebih selama 1 jam perjalanan).

Pengamatan dilakukan dengan metode sampel pada satu kondisi. Subjek diamati pada kondisi kerja sebenarnya oleh observer yang berperan sebagai penumpang bus. Observer berlatar belakang pendidikan psikologi dan sudah lulus praktek observasi, serta telah diberikan pembekalan sebelumnya. Pengamatan dilakukan dua kali untuk setiap kelompok (kontrol dan eksperimen) yaitu sebelum dilaksanakan intervensi (pra tes) dan setelah berakhirnya intervensi (paska tes). Waktu pengamatan dan jalur pengamatan pada saat pra tes dan paska tes adalah sama untuk masing-masing individu.

Pada awalnya, peneliti menyusun 24 indikator perilaku sebagai aitem observasi, namun setelah melalui uji coba pengamatan yang dilakukan sebanyak 21 kali pengamatan, diperoleh 14 aitem yang dianggap mampu untuk diamati. Aitem gugur dikarenakan perilaku sulit diamati dan perilaku tidak pernah atau jarang sekali muncul. Pada tahap pengolahan data, peneliti menggugurkan 1 aitem yaitu tentang penggunaan sabuk pengaman, karena aitem tersebut memiliki frekuensi yang berbeda dengan aitem lainnya, sehingga jumlah aitem yang dianalisis adalah 13 aitem.

Uji Reliabilitas terhadap lembar observasi ini menggunakan reliabilitas hasil rating 3 orang rater (Ebel, dalam Azwar, 2007), diperoleh koefisien reliabilitas 0,756. Uji validitas dilakukan berdasarkan analisis rasional dari penilaian profesional (Azwar, 2007).

### *Intervensi*

Intervensi dalam penelitian berupa intervensi manajemen diri. Teknik yang digunakan adalah pelatihan yang dilanjutkan dengan monitoring diri, yaitu pelaporan diri terhadap perilaku dalam bekerja. Modul pelatihan manajemen diri disusun oleh peneliti, materi pelatihan mengacu pada penelitian Frayne dan Geringer (2000), Hickman dan Geller (2003a; 2003b) serta materi dari Geller dan Clarke (1999) dan telah diujicobakan sebelumnya dengan subjek mahasiswa yang sehari-hari mengendarai kendaraan bermotor.

Pelatihan manajemen diri dilaksanakan selama satu kali pertemuan dengan durasi

180 menit (3 jam), sedangkan monitoring diri dilaksanakan selama 2 minggu setelah usai pelatihan. Pelatihan dilaksanakan dalam dua gelombang, di mana pada masing-masing gelombang diikuti 10 subjek. Hal tersebut dilakukan karena adanya keterbatasan ruangan dan efektivitas kelompok.

Pelatihan manajemen diri meliputi materi meninjau penafsiran tentang keselamatan kerja, manajemen diri dalam keselamatan kerja, menemukan dan mengenali perilaku dalam bekerja, serta penetapan tujuan dan monitoring diri yang dilakukan dengan tujuan untuk membiasakan subjek melakukan pengamatan terhadap dirinya sendiri. Pelatihan diberikan dalam bentuk ceramah, pemutaran video, diskusi, diikuti dengan bermain peran agar peserta pelatihan menjadi lebih memahami pengetahuan dengan cara mempraktekannya langsung.

Pelaksanaan pelatihan diawali dengan memberikan penjelasan tentang kegiatan yang akan dilakukan dan tanggung jawab selama mengikuti proses pelatihan, dilanjutkan dengan pemberian materi pelatihan. Pelatihan manajemen diri terdiri dari 2 sesi dan 6 subsesi. Pada sesi pertama tentang meninjau penafsiran tentang keselamatan, terdiri dari 2 subsesi yaitu tentang keselamatan dan kecelakaan serta tentang standar keselamatan. Pada sesi 1 ini pelatih menggali makna keselamatan kerja dan makna kecelakaan pada peserta dengan menayangkan video dan dilanjutkan dengan diskusi, kemudian para peserta diingatkan kembali tentang standar keselamatan perusahaan dan standar lalu lintas yang berlaku. Pada sesi 2 tentang manajemen diri dalam keselamatan terdapat 4 subsesi, di antaranya adalah menemukan dan mengenali perilaku dalam bekerja. Pada subsesi ini peserta diajak untuk menyadari siapa dirinya dan bagaimana perilakunya dalam bekerja, pelatih mencoba memunculkan kesadaran dalam diri individu untuk melakukan introspeksi terhadap perilaku para peserta dalam keseharian, dan selanjutnya dapat mengendalikan diri untuk berperilaku lebih baik. Penyampaian materi dilakukan dengan kegiatan bermain peran. Subsesi yang kedua adalah tentang manajemen diri dalam keselamatan kerja. Tujuannya adalah membantu peserta memahami pengertian manajemen diri dan mengapa manajemen diri diperlukan, mengenalkan materi manajemen diri dalam keselamatan kerja, dan membantu peserta untuk melakukan identifikasi penyebab dan konsekuensi dalam perilaku aman dan beresiko dalam bekerja. Selanjutnya diberikan materi tentang penetapan tujuan dengan mengenalkan konsep SMART dalam menetapkan tujuan untuk membantu peserta menetapkan tujuan dalam melakukan perubahan perilaku dan mengevaluasi hasil atas tujuan yang telah ditetapkan. Materi di akhir sesi 2 adalah tentang monitoring diri, tujuannya adalah agar peserta mampu mengawasi perilakunya sendiri dan mampu memanfaatkan hasil



monitoring diri. Pada subsesi ini pula peserta dijelaskan dan dilatihkan untuk melakukan kegiatan monitoring diri selama 2 minggu selanjutnya. Pelatihan diakhiri dengan diberikannya lembar evaluasi yang berisi umpan balik terhadap proses penelitian, mencakup materi, pelatih dan manfaat yang dirasakan oleh peserta pelatihan serta evaluasi pengetahuan untuk melihat pemahaman peserta terhadap materi pelatihan.

Pelatihan manajemen diri selanjutnya diikuti kegiatan monitoring diri selama 2 minggu. Kegiatan monitoring diri ini dimaksudkan untuk membantu subjek dalam mengenali perilakunya dalam bekerja, sehingga subjek dapat melakukan evaluasi diri terhadap perilaku dan menetapkan tujuan untuk memperbaiki perilaku. Setiap subjek diminta untuk memilih target perilaku yang akan diperbaiki, kemudian selama 2 minggu (14 hari kerja) subjek diminta untuk mengamatinya. Setiap selesai *shift* kerja, subjek diminta mengisi lembar monitoring diri yang berisi estimasi prosentase perilaku aman yang telah dilakukan pada hari itu. Format lembar monitoring diri diadaptasi dari instrumen penelitian Hickman & Geller (2003a; 2003b).

Adapun prosedur penelitian adalah sebagai berikut.

#### 1. Persiapan Penelitian

##### a. Penjajagan Penelitian

Tahap pertama adalah penjajagan dan perizinan penelitian. Untuk keperluan ini peneliti mempresentasikan proposal penelitian kepada direktur SDM PT JTT.

##### b. Penelitian pendahuluan

Selanjutnya untuk lebih memahami kondisi perusahaan, peneliti melakukan wawancara awal kepada direktur SDM dan kasi SDM dari PT JTT. Peneliti juga melakukan observasi pendahuluan terhadap perilaku berkendara pada pengemudi bus Trans Jogja dan melakukan analisis terhadap berita acara kecelakaan yang pernah terjadi dalam kurun waktu Februari 2008 – Juni 2009.

##### c. Penyusunan dan uji coba alat ukur

Penyusunan alat ukur dilakukan peneliti dengan mengacu pada definisi perilaku tidak aman dalam bekerja yang dirangkum dari Miner (1992), Dalasmar (2006), Lajunen, dkk., (2004) dan Winarsunu (2008), serta hasil observasi pendahuluan, dan standar operasional pelayanan PT JTT, dan analisis terhadap penyebab kecelakaan yang terjadi.

Pelaksanaan uji coba alat ukur terdiri dari dua tahap. Tahap yang pertama adalah tahap seleksi aitem yang akan digunakan dalam lembar observasi. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah aitem aitem dalam lembar observasi mampu

teramati selama observasi. Seleksi aitem dilakukan dengan uji coba sebanyak 21 kali pengamatan. Tahapan yang kedua adalah uji coba yang dilakukan menggunakan 3 rater dengan melakukan pengamatan sebanyak 7 kali. Uji reliabilitas alat ukur dilakukan dengan menggunakan reliabilitas hasil rating yang merupakan kalkulasi dari semua jumlah pengamatan penilai rating (Ebel, dalam Azwar, 2007) dan didapatkan koefisien sebesar 0,756. Uji validitas aitem dilakukan berdasarkan analisis rasional dengan penilaian profesional.

d. Penyusunan dan uji coba modul pelatihan

Modul pelatihan manajemen diri disusun peneliti, sementara materi pelatihan mengacu pada penelitian Frayne dan Geringer (2000), Hickman dan Geller (2003a; 2003b) serta materi dari Geller dan Clarke (1999).

Pelaksanaan uji coba modul penelitian dilakukan kepada 22 orang mahasiswa yang sehari-hari mengendarai kendaraan bermotor. Peserta diminta untuk memberikan evaluasi terhadap materi dan proses pelatihan manajemen diri yang diberikan. Selain umpan balik dari peserta uji coba pelatihan, materi pelatihan manajemen diri juga dievaluasi dan mendapat masukan dari empat orang mahasiswa Magister Profesi Psikologi.

e. Pemilihan subjek dan penugasan subjek

Pemilihan subjek menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel yang didasari tujuan tertentu (Arikunto, 1998).

Penugasan subjek dalam kelompok dilakukan dengan cara randomisasi dengan bantuan tabel random (Kerlinger & Lee, 2000). Proses randomisasi dilakukan peneliti dimulai dengan meminta daftar nama pengemudi PT JTT yang menjadi sampel penelitian dari pihak SDM PT JTT. Peneliti selanjutnya mempersiapkan tabel bilangan random dan pensil yang akan digunakan untuk memilih nama pengemudi yang masuk pada kelompok eksperimen. Selanjutnya peneliti menjatuhkan pensil di atas tabel bilangan random, dan nomor pengemudi yang terkena pensil adalah pengemudi yang terpilih sebagai subjek kelompok eksperimen. Begitu seterusnya sampai dengan 20 kali untuk memilih subjek kelompok eksperimen. Untuk nomor yang masih tersisa, selanjutnya masuk dalam kelompok kontrol. Setelah randomisasi selesai maka terdapat 2 kelompok, yaitu kelompok eksperimen (KE) dan kelompok kontrol (KK).

f. Pembekalan pelatih dan observer

Pelaksanaan pelatihan manajemen diri dipandu pelatih yang memiliki

pengetahuan untuk memahami orang lain dan memahami dinamika kelompok, mempunyai pengalaman pelatihan, humanis, memiliki keterampilan presentasi dan komunikasi, sesuai dengan persyaratan pelatih yang dikemukakan Pfeiffer dan Ballew (1988). Peneliti menambahkan syarat bahwa pelatih merupakan seorang psikolog, karena diasumsikan menguasai hal-hal psikologis dalam pelatihan. Sebelum memberikan pelatihan, peneliti memberikan pembekalan kepada pelatih selama satu minggu. Pada pelaksanaan pelatihan, pelatih dibantu oleh 2 orang observer yang bertugas mengobservasi jalannya pelatihan. Observer pelatihan memiliki kualifikasi pendidikan psikologi dan telah lulus praktek observasi, dan telah dibekali dengan pembekalan selama satu hari.

Observer dalam pengambilan data pra dan paska intervensi memiliki kualifikasi pendidikan Psikologi, telah lulus praktek observasi, serta telah diberikan pembekalan terlebih dahulu selama satu hari dan diadakan diskusi sekali setiap minggu selama masa pengamatan.

## 2. Pelaksanaan Penelitian

### a. Pengukuran awal (pra tes)

### b. Pelaksanaan intervensi

Intervensi manajemen diri dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dan monitoring diri. Pelaksanaan pelatihan dilaksanakan dalam 2 gelombang. Hal tersebut dilakukan karena keterbatasan ruangan dan efektivitas kelompok. Monitoring diri dilaksanakan selama 2 minggu berturut turut. Lembar monitoring diri kemudian dikumpulkan.

Pelatihan manajemen diri diikuti oleh 20 peserta, masing masing 10 peserta tiap pertemuan. Pada pengumpulan lembar monitoring diri, ternyata tidak semua peserta mengumpulkan lembar monitoring diri, hanya 19 dari 20 orang peserta yang mengumpulkan lembar monitoring diri kepada peneliti, 1 orang yang belum mengumpulkan dengan alasan lembar hilang.

### c. Wawancara paska intervensi

Wawancara paska intervensi dilaksanakan kepada 4 orang subjek yang dipilih secara acak sebagai sampel. Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui pemahaman peserta terhadap materi pelatihan, aplikasi materi dan manfaat program yang diberikan oleh peneliti serta memperoleh evaluasi terhadap program yang telah dilaksanakan.

### d. Pengukuran ulang (paska tes)

Tujuan pengukuran ulang paska tes ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya

penurunan perilaku tidak aman subjek dalam mengemudi setelah mendapatkan intervensi manajemen diri berupa pelatihan dan monitoring diri. Pada pelaksanaan pengukuran ulang ini, ada 1 subjek yang tidak berhasil didapatkan datanya.

### 3. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan terhadap kedua pengukuran yaitu pra intervensi dan paska intervensi dengan menggunakan anava campuran. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui efektivitas intervensi manajemen diri terhadap penurunan perilaku aman dalam mengemudi, dengan menguji perbedaan jumlah perilaku tidak aman pada kelompok eksperimen yang mendapatkan intervensi manajemen diri dengan kelompok kontrol yang tidak mendapatkan intervensi, pada pengukuran awal sebelum intervensi dan pengukuran ulang setelah intervensi.

Sebagai tambahan atau pendukung dari analisis kuantitatif dilakukan analisis terhadap data wawancara dan catatan lapangan selama observasi yang diperoleh peneliti selama penelitian.

## Hasil Penelitian

### *Analisis Data Kuantitatif*

*Identifikasi Pencilan.* Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, peneliti mencurigai adanya pencilan dalam data penelitian. Ferguson (Soemartini, 2007) menyebutkan pencilan adalah suatu data yang menyimpang dari sekumpulan data yang lain. Untuk menentukan pencilan, peneliti menggunakan inspeksi visual dengan mengamati skor yang menyimpang jauh dari rerata. Skor yang merupakan pencilan adalah skor yang memiliki nilai  $>3SD+M$  dan  $<-3SD+M$ . Setelah melakukan identifikasi, diketahui bahwa terdapat pencilan yaitu pada data pra tes kelompok kontrol dengan nilai 55, dan data paska tes kelompok kontrol dengan nilai 36. Selanjutnya peneliti tidak mengikutsertakan data tersebut dalam analisis selanjutnya.

*Statistik Deskriptif.* Hasil penelitian yang dilakukan pada 19 November 2009 sampai dengan 28 Januari 2010 akan disajikan dalam statistik deskriptif sebagaimana terlihat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Perilaku Tidak Aman

Kelompok	Rerata	SD	Min	Maks	N
Pra EKSPERIMEN	6.68	4.015	0	16	19
KONTROL	7.18	5.163	2	16	17
Total	6.92	4.532			36
Paska EKSPERIMEN	5.00	3.636	0	12	19
KONTROL	4.71	5.497	0	24	17
Total	4.86	4.543			36

Tabel 1 menunjukkan bahwa pada pengukuran pra dan paska intervensi di kelompok eksperimen terjadi penurunan rerata perilaku tidak aman dari poin 6.68 menjadi 5.00. Pada perolehan kemunculan perilaku minimal, tampak tetap pada poin 0 sementara pada kemunculan perilaku maksimal mengalami penurunan dari poin 16 menjadi 12. Pada kelompok kontrol terjadi penurunan rerata perilaku tidak aman dari poin 7.18 menjadi 4.71. Perolehan kemunculan perilaku minimal turun dari poin 2 menjadi 0 dan perilaku maksimal naik menjadi 24 poin dari poin 16 sebelumnya.

*Uji Hipotesis.* Analisis menggunakan Anava Campuran untuk menguji perbedaan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol pada saat sebelum dan sesudah intervensi. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 2

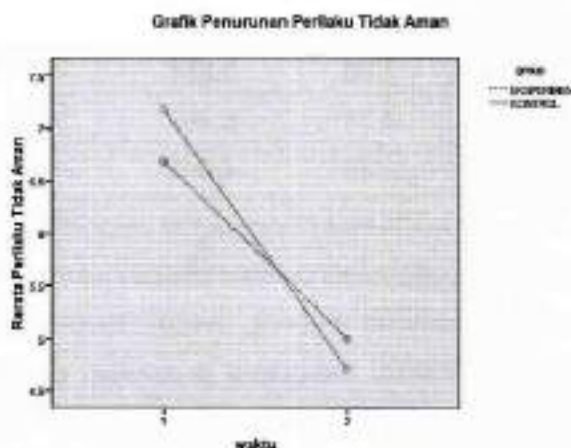
Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Varian.

Sumber Variasi	JK	db	RK	F	p	Eta <sup>2</sup>
Antar Kelompok	0.88	1	0.88	0.006	0.938**	0.000
Kelompok Kesalahan	492.467	34	14.484			
Dalam Kelompok	77.441	1	77.441	5.810	0.021	0.146
Ulangan*Kelompok Kesalahan (Ulangan)	2.774	1	2.774	0,208	0.651**	0.006
Kesalahan (Ulangan)	1694,895	36	47,080			

\*\*p>0,05

Hasil menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan perilaku tidak aman antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol ( $F=0,006$ ;  $p>0,05$ ). Analisis selanjutnya juga menunjukkan nilai  $F= 0,208$  ;  $p>0,05$  yang berarti tidak ada penurunan yang signifikan perilaku tidak aman paska intervensi. Hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa manajemen diri diri efektif digunakan untuk menurunkan perilaku tidak aman dalam bekerja pada pengemudi bus ditolak. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara kelompok

eksperimen dan kelompok kontrol, dengan memperhatikan pengukuran pra dan paska intervensi. Rerata perilaku tidak aman pada kelompok eksperimen mengalami penurunan, namun pada kelompok kontrol juga terjadi hal yang serupa. Berikut penurunan perilaku tidak aman yang ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Grafik Penurunan Perilaku Tidak Aman

#### Hasil Wawancara dan Catatan Lapangan

**Wawancara.** Wawancara dilakukan sebelum intervensi kepada pihak SDM PT JTT dan setelah intervensi kepada empat orang subjek dari kelompok eksperimen. Hasil wawancara pra intervensi diketahui bahwa sebagian besar pengemudi PT JTT semula merupakan pengemudi angkutan reguler dari koperasi koperasi yang telah ada sebelumnya. Perbedaan pengoperasian Trans Jogja yang mencolok dengan bus reguler lainnya adalah tidak adanya tuntutan untuk "kejar setoran", namun mereka harus bersaing dengan waktu pemberangkatan yang sudah ditentukan. Hal ini yang terkadang memicu para pengemudi untuk mengemudi dengan tidak aman. Keterangan pihak SDM menyebutkan bahwa beberapa kecelakaan yang terjadi terhadap armada Trans Jogja disebabkan beberapa faktor, yang pertama karena faktor manusia yaitu karakter dari pengemudi itu sendiri yang telah terbiasa saling berebut kejar setoran, kurangnya kestabilan emosi, dan faktor pengemudi jalan lainnya.

Hasil dari wawancara paska intervensi menunjukkan bahwa subjek telah memiliki pengetahuan tentang manajemen diri. Hal tersebut muncul dalam pernyataan bahwa mereka masih mengingat tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan adalah untuk merubah diri menjadi

lebih baik, belajar menjadi sabar dan tidak terburu-buru, mengubah perilaku di jalan dengan memastikan pengendara aman dan nyaman, mengutamakan keselamatan sehingga dapat meminimalisir angka kecelakaan. Subjek juga menyatakan bahwa kegiatan monitoring diri dapat digunakan untuk mengevaluasi perilaku diri sesuai target untuk selanjutnya melihat perubahan yang terjadi. Pengisian lembar monitoring diri dinilai mudah, namun subjek menyatakan bahwa melaksanakannya cukup merepotkan karena harus mengubah perilaku yang selama ini sudah terbiasa dijalani. Pada pelaksanaan monitoring diri ternyata bertepatan dengan liburan akhir tahun sehingga keadaan jalan amat sangat padat. Empat orang subjek yang diwawancarai menyatakan bahwa pelatihan yang diikuti dengan monitoring diri dapat menambah wawasan mereka, membuat lebih berhati-hati, mengontrol emosi, mengendalikan diri, lebih tenang dan memperhatikan keamanan dan kenyamanan dalam berkendara. Subjek menyadari bahwa pekerjaan mereka beresiko, sehingga mereka memiliki strategi tertentu untuk menghindari resiko tersebut, di antaranya dalam mengemudi perasaan harus lebih peka, menahan emosi, tidak terburu-buru di jalan dan meminta bantuan rekan untuk mengingatkan jika perilakunya beresiko. Kepatuhan terhadap aturan lalu lintas dan aturan perusahaan diketahui dipengaruhi karena adanya faktor eksternal yaitu ada sorotan dari pejabat. Hal lain yang ditemukan adalah tuntutan untuk mematuhi jadwal yang telah ditetapkan terkadang membuat para pengemudi terpancing emosinya, penggunaan hp dalam bus digunakan untuk menerima telepon dari kantor, dan kadangkala masih melakukan makan dan minum saat mengemudi terlebih jika waktu sudah tidak sesuai dengan jadwal.

*Catatan Lapangan.* Selama observasi pra dan paska intervensi, peneliti juga menuliskan catatan lapangan berupa keadaan menarik yang teramati selama proses observasi. Beberapa hal yang dapat dicatat, pada masa pra intervensi maupun paska intervensi adalah adanya pengaruh pengendara atau pengguna jalan lain yang cukup besar dalam perilaku mengemudi subjek baik di kelompok eksperimen maupun kontrol. Pengaruh tersebut antara lain perilaku sepeda motor yang tiba-tiba menyeberang, pejalan kaki yang menyeberang jalan secara tiba-tiba, adanya becak yang melawan arus lalu lintas, adanya mobil yang menghalangi saat masuk ke halte. Hal-hal tersebut memunculkan reaksi untuk mengerem mendadak, membunyikan klakson berkali-kali, dan menyerempet halte. Pada beberapa kesempatan observasi di jam sibuk, seperti jam pulang sekolah, bus menjadi sangat penuh sehingga observer kesulitan mengamati target perilaku. Pada pengamatan paska intervensi, keadaan cuaca memasuki musim penghujan. Hal ini sangat berbeda dengan keadaan pra intervensi. Hujan membuat jalan dialihkan dan jalanan tergenang yang

mempengaruhi perilaku pengemudi. Kemacetan jalan dikarenakan adanya demonstrasi mahasiswa juga mempengaruhi perilaku pengemudi, setelah lepas dari kemacetan, pengemudi akan cenderung mengemudi lebih cepat dikarenakan ingin mengejar ketepatan waktu. Pengamatan yang dilakukan pada jalur dan waktu yang berbeda akan menimbulkan situasi lalu lintas yang berbeda.

### **Pembahasan**

Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan terhadap penurunan perilaku tidak aman pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol pada paska intervensi. Hal tersebut berarti intervensi manajemen diri tidak berpengaruh secara signifikan dalam menurunkan perilaku tidak aman dalam bekerja pada pengemudi bus Trans Jogja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Olson dan Austin (2001), Hickman dan Geller (2003b), Hickman (2005), yang membuktikan bahwasanya manajemen diri efektif untuk meningkatkan perilaku aman dalam bekerja, terutama pada pengemudi.

Penelitian Hickman (2005) mencapai hasil yang efektif karena penelitian dilakukan dalam setting laboratorium sehingga faktor eksternal dapat dikontrol. Sementara pada penelitian Hickman dan Geller (2003b) dilakukan pada pengemudi truk berhasil menurunkan perilaku tidak aman, yaitu secara khusus berhasil menurunkan perilaku mengemudi di luar kecepatan yang dilizinkan dan mengerem mendadak. Penelitian Olson dan Austin (2001) dilakukan pada pengemudi bus, hasilnya intervensi manajemen diri yang berupa monitoring diri berpengaruh 12,3% untuk meningkatkan perilaku aman dalam kelompok, sementara secara individu kenaikannya berkisar antara 2%-41%.

Meskipun secara kuantitatif, perubahan perilaku tidak aman tidak mengalami penurunan secara signifikan. Dari hasil evaluasi pelatihan dan wawancara paska intervensi diketahui bahwa pengetahuan subjek sudah mengalami perubahan akibat dari intervensi manajemen diri yang dilakukan. Hasil evaluasi pembelajaran dari pelatihan manajemen diri didapatkan rerata 7,3 (dalam skala 1-10). Secara rata-rata peserta mampu menjawab 7 pertanyaan dengan benar dari 10 pertanyaan yang diajukan tentang materi yang disampaikan saat pelatihan. Hasil evaluasi reaksi yang diberikan kepada subjek paska pelatihan menunjukkan bahwasanya secara rata-rata subjek memberikan penilaian 4 (dalam skala 1-5) untuk manfaat yang didapat dalam pelatihan, penyajian pelatihan yang menarik, kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan, materi pelatihan mudah dipahami, dan kesesuaian



dengan tujuan. Subjek rata-rata juga memberikan penilaian 4 (dalam skala 1-5) untuk menilai interaksi pelatih yang komunikatif, dan cara penyampaian yang mudah dipahami.

Selain melakukan evaluasi terhadap reaksi dan pengetahuan subjek setelah menerima pelatihan, peneliti juga melakukan evaluasi proses pelatihan dari hasil observasi yang dilakukan oleh observer. Beberapa hal yang menjadi catatan adalah tentang ruangan pelatihan yang nampak sempit dan panas sehingga peserta cenderung kurang nyaman, dan adanya gangguan suara dari kegiatan perbaikan ruangan di sebelah ruang pelatihan. Secara umum pelatihan berjalan sesuai dengan modul yang disusun.

Pelatihan yang dilaksanakan dalam dua gelombang nampaknya juga memberikan hasil yang berbeda. Pada subjek kelompok eksperimen yang mengikuti pelatihan hari pertama, dari rerata diketahui bahwa perilaku tidak amannya mengalami penurunan dari poin 8.20 menuju poin 5.00, namun ternyata pada kelompok yang diberikan pelatihan di hari kedua, rerata perilaku tidak amannya justru naik dari poin 4.70 menuju poin 5.33. Jika dilakukan evaluasi lebih lanjut terhadap proses pelatihan lebih lanjut, ternyata ada perbedaan waktu selama 30 menit pada sesi kedua yaitu pada sesi manajemen diri dalam keselamatan. Pada sesi tersebut merupakan sesi yang terpenting, karena dalam sesi tersebut para peserta pelatihan diajak untuk melihat kembali dalam dirinya masing-masing untuk mengidentifikasi perilaku kerjanya selama ini, kemudian menetapkan tujuan perubahan terhadap perilaku kerja yang dianggap tidak baik. Perbedaan waktu tersebut barangkali dapat mencerminkan proses diskusi ataupun penyampaian materi dalam pelatihan hari kedua cenderung lebih cepat dan dimungkinkan kurang mendalam. Dari catatan observasi pelatihan hari kedua, juga diketahui bahwasanya pada akhir sesi kedua terjadi pemadaman listrik, sehingga ruangan menjadi lebih panas dan peserta menjadi sangat gelisah.

Proses monitoring diri dilaksanakan 2 minggu (14 hari) berturut turut setelah pelatihan dan disesuaikan dengan *shift* kerja subjek. Sebagian besar subjek melakukan pengamatan terhadap perilaku target yang telah ditentukan dalam pelatihan sebelumnya, namun sebagian lagi melakukan pengamatan terhadap perilaku aman secara keseluruhan dalam *shift* kerja hari itu. Perilaku yang menjadi target perbaikan subjek di antaranya adalah perilaku membunyikan klakson berlebihan, perilaku melanggar marka jalan, perilaku berkendara zig-zag di jalan, perilaku menjaga jarak dengan kendaraan di depan, perilaku mengerem mendadak, perilaku menggunakan telepon genggam (*handphone*) selama mengemudi, perilaku mendahului dari sebelah kiri, perilaku berkendara cepat, perilaku menggunakan sabuk pengaman. Analisis terhadap hasil monitoring diri yang dilakukan subjek

di kelompok eksperimen dari hari ke-1 sampai hari ke-14 dilaksanakannya proses monitoring diri ternyata terdapat hasil yang bervariasi antar subjek. Ada beberapa subjek yang setiap harinya mengalami peningkatan prosentase perilaku aman yang dilakukan, namun ada pula yang konstan dan tidak mengalami perubahan, namun tidak sedikit pula yang hasilnya berubah ubah dan pada hari ke-14 yang merupakan hari terakhir tidak juga menunjukkan perbaikan. Pada wawancara paska intervensi, diketahui bahwa pada waktu dilaksanakannya kegiatan monitoring diri bertepatan dengan liburan akhir tahun, sehingga jalanan di Kota Jogjakarta menjadi amat padat oleh kendaraan. Hal tersebut menjadi salah satu hal yang mempengaruhi perilaku para subjek dalam mengemudi.

Hasil evaluasi reaksi, evaluasi pengetahuan dan evaluasi proses terhadap pelatihan dan evaluasi hasil monitoring diri yang diberikan kepada subjek, dapat dilihat bahwa subjek mendapatkan wawasan dan pemahaman selama pelatihan, namun perilakunya belum banyak mengalami perubahan pada saat monitoring diri dikarenakan ada pengaruh eksternal berupa situasi lalu lintas. Hal ini didukung hasil wawancara paska intervensi yang menunjukkan bahwa subjek mampu menyebutkan tujuan dari pelatihan dan monitoring diri yang dilakukan. Subjek bahkan mampu menggunakan monitoring diri sebagai sarana untuk melakukan evaluasi perilaku diri dan mencapai target perubahan yang mereka tetapkan sendiri. Subjek juga merasakan manfaat dari intervensi yang diberikan, mulai dari bertambahnya wawasan, hingga manfaat seperti adanya kemampuan mengendalikan diri, lebih berhati-hati, mengontrol emosi, lebih tenang, dan membuat aman dan nyaman dalam berkendara.

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya intervensi manajemen diri baru dipahami sebatas pengetahuan, dan belum berhasil mengubah perilaku subjek. Hal tersebut terjadi akibat pengaruh faktor pengalaman mengemudi yang telah dimiliki para pengemudi Trans Jogja sebelumnya. Sebagian besar subjek telah memiliki pengalaman mengemudi dalam jangka waktu yang lama di tempat mereka bekerja sebelumnya yang memiliki standar operasional prosedur yang berbeda dengan PT JTT.

Sebagian besar subjek (85%) juga merupakan mantan dari pengemudi angkutan reguler yang ada sebelumnya. Rerata pengalaman kerja sebelum menjadi pengemudi bus Trans Jogja pada subjek adalah kurang lebih 8,5 tahun, sementara masa kerja sebagai pengemudi Trans Jogja rerata nya baru mencapai 1 tahun 8 bulan.

Breckler dan Wiggins (Azwar, 2003) menyebutkan bahwa sikap yang diperoleh dari pengalaman akan menimbulkan pengaruh langsung terhadap perilaku berikutnya. Pengaruh

langsung tersebut lebih berupa predisposisi perilaku yang akan direalisasikan hanya apabila kondisi dan situasi memungkinkan (Azwar, 2003). Hal ini berarti intervensi yang diberikan belum mampu memberikan perubahan yang lebih baik bagi pemikiran, perasaan dan predisposisi perilaku.

Hasil wawancara kepada subjek juga menguatkan hal tersebut. Subjek menyatakan dulu saat bekerja menjadi pengemudi angkutan reguler atau pengemudi truk, mereka sering berperilaku ugal-ugalan, menerobos lampu merah, mendahului dari kiri dan berperilaku tidak aman lainnya. Bukan tidak mungkin hal-hal yang sudah biasa dilakukan di masa lampau timbul kembali pada situasi tertentu, terlebih jika perilaku tersebut memberikan penguatan yang positif seperti lebih cepat sampai, tidak tertinggal jadwal, tidak mendapat teguran dari atasan ataupun rekan sekerja, dan tidak pernah mengalami kecelakaan. Geller (2001) menyebutkan bahwa penyebab seseorang melakukan perilaku tidak aman di antaranya adalah belum pernah mengalami kecelakaan, adanya penguatan dari lingkungan atas perilaku tidak aman, dan kurangnya kepedulian pengawas terhadap keselamatan kerja.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi hasil penelitian ini adalah faktor eksternal yang banyak mempengaruhi perilaku berkendara pengemudi. Dari hasil wawancara paska intervensi ditemukan bahwa para pengemudi dituntut untuk mematuhi jadwal keberangkatan yang telah disusun. Jika tertinggal dari jadwal, mereka mereka melakukan perilaku tidak aman seperti mendahului dari sebelah kiri atau menekan klakson berulang kali. Kondisi lalu lintas yang padat pada saat liburan juga dikeluhkan menjadi salah satu penyebab para pengemudi masih melakukan perilaku tidak aman. Hal itu dilakukan untuk mengejar ketertinggalan jadwal.

Perbedaan waktu dan jalur pengamatan antara tiap subjek dalam kelompok maupun antar kelompok eksperimen dengan kontrol menjadi salah satu keterbatasan dalam penelitian ini. Dari catatan lapangan selama observasi diketahui bahwa perbedaan waktu akan menimbulkan perbedaan kepadatan lalu lintas dan kepadatan penumpang di dalam bus. Jam jam sibuk biasa terjadi saat siswa siswa pulang sekolah. Pada jam jam tersebut, bus menjadi padat, bahkan seringkali saat berhenti di halte tidak mampu mengangkut penumpang. Perbedaan jalur yang dilewati bus Trans Jogja juga merupakan hal yang mempengaruhi bagaimana para pengemudi berperilaku saat berkendara. Bus jalur 1A yang beroperasi dari Prambanan melewati Malioboro merupakan bus yang padat penumpang, bus hampir selalu penuh pada setiap jam. Bus jalur 3A yang beroperasi dari Terminal Giwangan melewati Jalan Kaliurang, Jalan Diponegoro dan Jalan Malioboro merupakan bus yang sering mengalami

kepadatan jalur dan rawan macet. Jalanan yang sempit dan padat dan sering terhambat karena ada aksi atau demonstrasi yang membuat lalu lintas tersendat.

Di bagian akhir diskusi akan disampaikan pembahasan tentang kelemahan penelitian. Pelaksanaan pelatihan manajemen diri yang merupakan bagian dari intervensi manajemen diri yang durasinya terlampau pendek barangkali menjadi salah satu kelemahan penelitian. Pelatihan yang dilaksanakan dalam dua gelombang membuat adanya dinamika kelompok dan perbedaan proses pembelajaran. Pelatihan juga dilaksanakan di dalam ruangan yang cenderung kecil sehingga peserta nampak kurang nyaman, bahkan sempat terjadi pemadaman listrik yang menyebabkan ruangan menjadi gelap dan panas. Dari hasil evaluasi dari subjek yang mendapatkan pelatihan didapatkan saran agar waktu ditambah dan tidak hanya setengah hari, dilaksanakan dalam suasana yang lebih fresh dan sejuk, materi lebih dilengkapi dan mengutamakan praktek.

Sulitnya mengontrol variabel eksternal yang datang dari luar seperti kondisi lalu lintas yang tidak sama pada pengamatan pra intervensi dan paska intervensi.

Sebagaimana penelitian yang menggunakan metode observasi, kemungkinan untuk terjadinya bias pengamatan adalah besar, maka penelitian ini juga memiliki kelemahan dalam hal pengamatan. Hal ini disebabkan adanya perbedaan persepsi dan pengalaman interpersonal tiap pengamat dalam mengamati suatu objek. Oleh karena itu dalam penelitian ini meskipun skor yang diperoleh sama antar individu, namun tidak berarti perilaku-perilaku yang muncul sebagaimana disimpulkan pengamat akan sama.

### **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan uraian analisis penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara perilaku tidak aman pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol pada pra dan paska intervensi. Hal tersebut berarti intervensi manajemen diri tidak berpengaruh secara signifikan dalam menurunkan perilaku tidak aman dalam bekerja pada pengemudi bus Trans Jogja. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi hasil penelitian ini, di antaranya adalah faktor pengalaman mengemudi sebelumnya dan faktor eksternal berupa perbedaan keadaan lalu lintas, perbedaan waktu dan jalur pengamatan tiap subjek.

Saran untuk peneliti selanjutnya. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor pengalaman mengemudi sebagai salah satu kontrol terhadap pemilihan subjek penelitian. Sulitnya mengontrol faktor eksternal yang datang dari luar seperti kondisi lalu lintas

dan cuaca menjadi perhatian khusus bagi peneliti. Hal tersebut diperkirakan menyumbang peran besar yang menyebabkan hasil penelitian tidak sesuai dengan hipotesis yang ditetapkan. Untuk penelitian selanjutnya dapat dipertimbangkan untuk menggunakan setting laboratorium menggunakan simulator mengemudi untuk meminimalisir hasil yang tidak diinginkan akibat faktor eksternal yang amat sulit untuk dikontrol. Peneliti selanjutnya jika ingin melakukan penelitian dengan setting lapangan yang sesungguhnya, ada baiknya untuk melakukan pengamatan pra dan paska intervensi lebih dari 1 kali. Hal tersebut bertujuan untuk melihat konsistensi perilaku yang muncul sehingga dapat memastikan bahwa perilaku tidak dipengaruhi faktor eksternal.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 1998. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2003. *Sikap manusia : teori dan pengukurannya*. Edisi ke-2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. 2007. *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Berry, L. M. 1998. *Psychology at Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Singapura: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Burgio, L. D. 1987. Reducing cigarette smoking in a retarded adult: An application of self-management procedures. *Behavioral Residential Treatment*, 2, 93-101.
- BPS Provinsi D.I.Yogyakarta. 2008. *Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Angka*. Yogyakarta: BPS Provinsi D.I. Yogyakarta
- Cooper, M. D., Phillips, R. A., Sutherland, V. J., & Makin, P. J. 1994. Reducing accidents using goal setting and feedback: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 219-240.
- Cunningham, T. R., & Austin, J. 2007. Using goal setting, task clarification, and feedback to increase the use of the hands-free technique by hospital operating room staff. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 40, 673-677.
- Dalasmara, G. E. 2006. *Dinamika munculnya perilaku tidak aman dalam mengendarai sepeda motor: Studi kasus perilaku mengendarai sepeda motor karyawan PT. Unilever Indonesia, Tbk*. Skripsi tidak dipublikasikan. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Depnakertrans. 2009. *Data Kecelakaan Kerja, Tahun 2008*. Diakses pada 7 Agustus 2009, dari <http://www.depnakertrans.go.id/pusdatin.html>, 16,246.pnaker.
- Frayne, C. A., & Geringer, J. M. 2000. Self-management training for improving job performance: A field experiment involving salespeople. *Journal of Applied Psychology*,

85, 361 – 372.

- Frayne, C. A., & Latham, G. P. 1987. Application of social learning theory to employee self-management of attendance. *Journal of Applied Psychology*, 72, 387-392.
- Geller, E. S. 2001. *The psychology of safety handbook*. Boca Raton: Lewis Publishers.
- Geller, E. S., & Clarke, S. W. 1999. Safety self-management: A key behavior-based process for injury prevention. *Professional Safety*, 44, 29-33
- Hariyanti. 2008. *Pelatihan manajemen diri untuk meningkatkan kinerja*. Tesis tidak dipublikasikan. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Hickman, J. S. 2005. *Self management for safety: Impact of self monitoring versus objective feedback*. Unpublished dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia.
- Hickman, J. S., & Geller, E. S. 2003a. A safety self-management intervention for mining operations. *Journal of Safety Research*, 34, 299-308.
- Hickman, J. S., & Geller, E. S. 2003b. Self-management to increase safe driving among short-haul truck drivers. *Journal of Organizational Behavior Management*, 23, 1-20.
- Indrayanti. 2005. *Efektivitas pelatihan self-management untuk menurunkan tingkat somatisasi pada mekanik astra honda authorized service station (AHASS)*. Tesis tidak dipublikasikan. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Johnston, M. R., & Hayes, L. J. 2005. Use of a simulated work setting to study behavior-based safety. *Journal of Organizational Behavior Management*, 25, 1-34.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. 2000. *Foundations of Behavioral Research 4<sup>th</sup> ed.* Orlando: Harcourt College Publishers.
- Lajunen, T., Parker, D., & Summala, H. 2004. The Manchester Driver Behavior Questionnaire: A cross-cultural study. *Accident Analysis, and Prevention*, 36, 231-238.
- Latham, G. P., & Frayne, C. A. 1989. Self-management training for increasing job attendance: A follow-up and a replication. *Journal of Applied Psychology*, 74, 411-416.
- Miner, J. B. 1992. *Industrial and organizational psychology*. Singapore: Mc. Graw Hill.
- Nasab, H. S., Ghfranipour, F., Kazemnejed, A., Khavanin, A., & Tavakoli, R. (2008). The effect of safety education on promote in petrochemical workers' safe behavior. *European Journal of Scientific Research*, 23, 167-176.
- Olson, R., & Austin, J. 2001. Behavior-based safety and working alone: The effects of a self-monitoring package on the safe performance of bus operators. *Journal of Organizational Behavior Management*, 21, 5-43.
- Pfeiffer, J. W., & Ballew, A. C. 1988. *UA training technologies series*. California: University Associates, Inc.
- Reber, R. A., Wallin, J. A. 1984. The effect of training, goal setting, and knowledge of results on safe behavior: A component analysis. *Academy of Management Journal*, 27(3), 544-

560.

Robbins, S. P. 2003. *Organizational behavior*. Upper Saddle River: Pearson Education.

Salem, O., Lothlikar, H., Genaidy, A., & Abdelhamid, T. 2007. A behavior-based safety approach for construction projects. *Proceedings IGLC-15, July 2007, Michigan, USA*. Diunduh pada 14 Januari 2009, dari [http://www.iglc.net/conferences/2007/folder.2007-06-29.2095743756/Salem%20Lothlikar%20Genaidy%20Abdelhamid\\_A%20behaviour%20based%20safety%20approach%20for%20construction%20projects.pdf](http://www.iglc.net/conferences/2007/folder.2007-06-29.2095743756/Salem%20Lothlikar%20Genaidy%20Abdelhamid_A%20behaviour%20based%20safety%20approach%20for%20construction%20projects.pdf).

Sanders, M. S. & McCormick, E. J. 1992. *Human factors in engineering & design*. Singapore: Mc. Graw-Hill.

Seniati, L., Yulianto, A., & Setiadi, B.N. (2009). *Psikologi eksperimen*. Jakarta: Rineka Cipta.

Shadish, W. R., Cook, T. D., & Campbell, D.T. 2002. *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference*. Boston: Houghton Mifflin Company.

Soemartini. 2007. Pencilan (Outlier). Jatinangor: Jurusan Statistika Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Padjajaran. Diunduh 20 April 2010, dari [http://resources.unpad.ac.id/unpad-content/uploads/publikasi/dosen/OUTLIER\(PENCILAN\).pdf](http://resources.unpad.ac.id/unpad-content/uploads/publikasi/dosen/OUTLIER(PENCILAN).pdf)

Sprague, M. A., Shultz, J.A., & Branen, L.J. 2006. Understanding patient experiences with goal setting for diabetes self-management after diabetes education. *Family Community Health*, 29, 245-255.

Thoolen, B., De Ridder, D., Bensing, J., Maas, C., Griffin, S., Gorter, K., & Rutten, G. 2007. Effectiveness of a self-management intervention in patients with screen-detected type 2 diabetes [Abstract]. *Diabetes Care*, 30, 2832.

Waters, R. M., & Duncan, M. 2001, October. *Behavioral safety programs in the department of energy*. Paper presented at the 45<sup>th</sup> Annual Meeting of the Human Factors Society, Minneapolis, MN.

Williams, J. H. 1999. *Investigating the impact of specific, global, and social comparison feedback on safety behaviors*. Unpublished dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia.

Winarsunu, T. 2008. *Psikologi keselamatan kerja*. Malang: UMM Press.

Yip, Y. B., Sit, J. W. H., Fung, K. K. Y., Wong, D. Y. S., Chong, S. Y. C., Chung, L. H., & Ng, T. P. 2007. Effects of a self-management arthritis programme with an added exercise component for osteoarthritic knee: Randomized controlled trial. *Journal of Advanced Nursing*, 59, 20 – 28.

