

## PENGARUH INDUKSI *COACHING* TERHADAP PENGETAHUAN, PARTISIPASI DAN PERFORMA KINERJA KESELAMATAN PERTAMBANGAN PEKERJA NON STAFF

**Addin Himawan Widyono**

Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Politeknik Ketenagakerjaan, Ciracas,  
Jakarta Timur

Email: [addin.himawan@ppa.co.id](mailto:addin.himawan@ppa.co.id)

### ABSTRAK

Induksi *coaching* terkait keselamatan merupakan aspek penting dalam tempat kerja yang selamat dan produktif di berbagai sektor industri khususnya sektor pertambangan batubara. Penelitian ini menganalisis pengaruh induksi *coaching* terhadap pengetahuan, partisipasi dan performa kinerja keselamatan pertambangan di sektor pertambangan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan responden sebanyak 227 pekerja non-staff dari 5 departemen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa induksi *coaching* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap partisipasi, pengetahuan dan performa kinerja keselamatan pertambangan. Kesimpulannya induksi *coaching* sangat efektif meningkatkan partisipasi, pengetahuan dan performa kinerja keselamatan pertambangan pekerja non-staff di sektor pertambangan batubara.

**Kata kunci:** induksi *coaching*, keselamatan pertambangan, partisipasi pekerja

### ABSTRACT

*Coaching induction related to safety is a crucial aspect of creating a safe and productive workplace across various industrial sectors, especially in the coal mining sector. This study analyzes the impact of coaching induction on knowledge, participation, and safety performance in the mining sector. The research employs a quantitative method with a sample of 227 non-staff workers from five departments. The results indicate that coaching induction has a significant influence on participation, knowledge, and mining safety performance. In conclusion, coaching induction is highly effective in enhancing the participation, knowledge, and safety performance of non-staff workers in the coal mining sector.*

**Keywords:** *coaching induction, mining safety, worker participation*

## PENDAHULUAN

Dewasa ini, sektor pertambangan semakin berkembang dan kompleks seiring dengan pemanfaatan teknologi. Hal ini menjadikan tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat, selamat dan produktif. Beberapa faktor mendasar yang utama dan masih terjadi di sektor seperti ketidakmampuan mental, kurang pengetahuan, kurang keterampilan dan motivasi yang salah. Adapun penyebab yang cukup mendasar setidaknya dikarenakan oleh dua hal yaitu tindakan tidak aman (TTA) dan kondisi tidak aman (KTA).

Tindakan tidak aman yang cukup tinggi terjadi dikarenakan oleh gagal memberi peringatan, melebihi kecepatan, posisi tidak aman dan kelelahan (*fatigue*). Sedangkan kondisi tidak aman disebabkan oleh peralatan yang tidak standar, salah penempatan atau posisi dan kurangnya rambu keselamatan. Beberapa faktor tersebut yang menyumbang ketidaksesuaian, pelanggaran dan kecelakaan di sektor pertambangan batubara. Korelasi antara observasi, inspeksi, TTA dan KTA mengindikasikan bahwa non staff minim partisipasi (pengetahuan & keterampilan) terkait penerapan K3LH. Minimnya masa kerja (pengalaman) berkorelasi dengan tingkat kecelakaan. Hal ini menunjukkan perlunya tindakan pencegahan dan perbaikan untuk pekerja yang masih minim pengalaman.

Dalam implementasinya diperlukan sistem keselamatan pertambangan yang mengelola potensi bahaya dan risiko tersebut. Keselamatan pertambangan yang tertuang dalam keputusan menteri energi sumber daya mineral nomor 1827K/30/MEM/2018 dan keputusan direktur jenderal mineral dan Batubara nomor 185.K/37.04/DJB/2019 ditafsirkan sebagai segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi pekerja agar selamat dan sehat melalui upaya pengelolaan keselamatan kerja, kesehatan kerja, lingkungan kerja dan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Partisipasi pekerja dalam wujud kepedulian dan perilaku individu terhadap risiko keselamatan pertambangan serta keterlibatan pekerja dalam pengelolaan keselamatan pertambangan memiliki pengaruh yang cukup besar dan signifikan dalam mengelola potensi bahaya dan meminimalisir risiko. Salah satu aspek yang krusial yaitu proses induksi keselamatan kepada para pekerja. Induksi memiliki peran dalam menyampaikan pesan keselamatan kepada semua pekerja yang akan memasuki area kerja untuk tujuan apapun.

Induksi keselamatan yang dilakukan searah cenderung kurang efektif dalam penyampaian pesan. Pendekatan induksi keselamatan dengan teknik *coaching* komunikasi dua arah memberikan hasil yang cukup positif terhadap performa kinerja keselamatan pertambangan. Komunikasi dua arah menyentuh psikologi atau batin pekerja sehingga memberikan kesan timbal balik informasi. Komunikasi dua arah ini sangat efektif dalam pengelolaan keselamatan pertambangan

## METODE

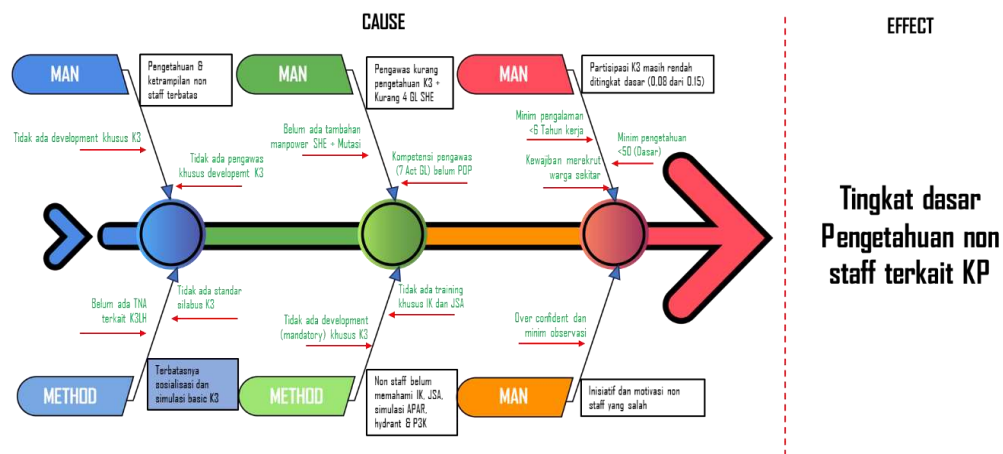
Model penelitian yang diusulkan menggambarkan hubungan antara variabel independen (induksi *coaching*) dan variabel dependen (pengetahuan, partisipasi, performansi kinerja keselamatan pertambangan). Model ini menguji hipotesa bahwa induksi *coaching* memiliki pengaruh terhadap pengetahuan, partisipasi dan performa kinerja keselamatan pertambangan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan memanfaatkan hasil survei responden untuk mengukur antara variabel induksi *coaching* dan pengetahuan, partisipasi dan performa kinerja keselamatan pertambangan. Penelitian ini menggunakan data yang didapatkan dari hasil survei kepada para pekerja non-staff PT XYZ.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini diperoleh dari proporsional menggunakan rumus slovin yaitu 502 pekerja non-staff dan sampel yaitu 227 pekerja non-staff (Minimum 84 pekerja non staff). Sampel diperoleh secara random dari 5 departemen yaitu *human capital and general affair, plant, engineering, produksi dan finance dan logistik*. Metode analisis yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis deskriptif untuk memberikan Gambaran umum mengenai karakteristik sampel dan distribusi data. Indikator dari variabel ini adalah objek aktif dalam menanggapi topik, objek tidak merasa sedang diarahkan, objek merasa lebih dihargai dan objek tidak merasa lebih didengarkan. Alat ukur dalam variabel ini yaitu menggunakan kuesioner dan menggunakan skala ordinal.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Analisa data



Gambar 1. Analisa sumber faktor dan penyebab

Gambar 1 merupakan gambaran terkait beberapa penyebab yang mengakibatkan Tingkat pengetahuan pekerja non-staff rendah. Secara lebih detail dijelaskan dalam tabel berikut ini:

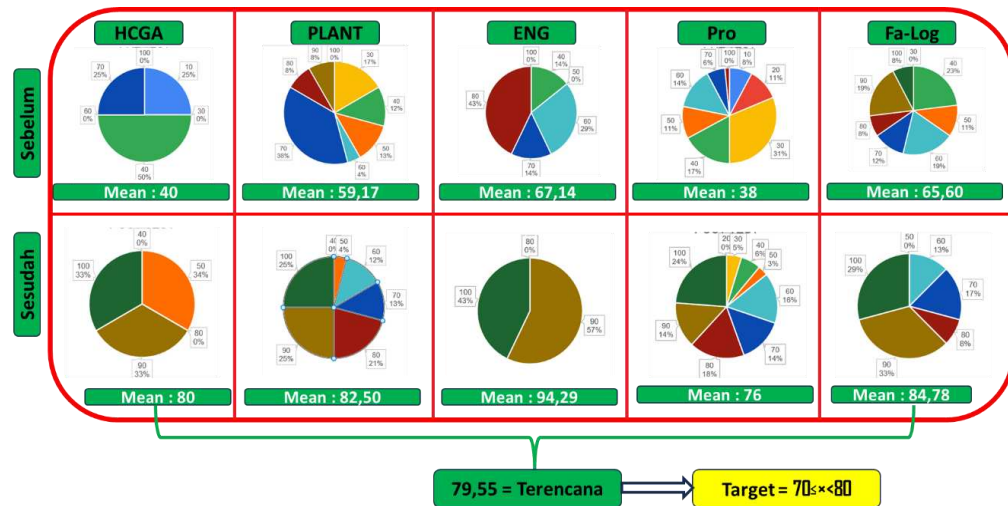
Faktor	What	How	Why	Who	When	Where
Man	Partisipasi pekerja tambang non staff terkait penerapan K3 rendah	Melakukan development Basic K3LH secara mandatory sebelum bekerja	Untuk meningkatkan partisipasi non staff dalam penerapan K3LH	SHE	September 2023	PT XYZ
Man	Rasio beberapa pengawas kurang pengetahuan K3	Menambah GL dan memberikan inclass K3 untuk act GL & GL all dept	Untuk meningkatkan kompetensi pengawas	SHE	Okt 2023 - Feb 2024	PT XYZ
Man	Pengetahuan dan ketrampilan non staff terbatas	Melakukan intenalisasi nilai-nilai K3 kepada non staff	Untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi non staff	SHE	Okt 2023 - Feb 2024	PT XYZ
Man	Inisiatif dan motivasi non staff yang salah	Melakukan coaching dan conseling pendampingan	Untuk memeberikan dan mengarahkan motivasi non staff agar sesuai aturan	SHE	Okt 2023 - Feb 2024	PT XYZ
Method	Non staff belum memahami IK, JSA, simulasi APAR, hydrant & P3K	Melakukan inclass training dan praktek	Meningkatkan pemahaman dan kemampuan mengoprasikan alat	SHE	Okt 2023 - Feb 2024	PT XYZ
Method	Terbatasnya sosialisasi dan simulasi basic K3	Melakukan training dan praktek basic K3	Non staff mengetahui penerapan K3 dengan baik	SHE	Okt 2023 - Feb 2024	PT XYZ

**Tabel 1.** Analisa faktor dan penyebab

Terdapat beberapa faktor penyebab yaitu manusia dan metode yang mempengaruhi pengetahuan, partisipasi dan performa kinerja keselamatan di PT XYZ. Faktor manusia disebabkan oleh partisipasi pekerja tambang non staff terkait penerapan keselamatan pertambangan rendah (dasar), rasio petugas dan beberapa pengawas kurang pengetahuan keselamatan pertambangan, pengetahuan dan ketrampilan non staff terbatas dan inisiatif dan motivasi non staff yang salah. Sedangkan faktor metode kerjadisebabkan oleh non staff belum memahami pengetahuan dasar keselamatan pertambangan dan terbatasnya sosialisasi dan simulasi keselamatan pertambangan.

#### 1. Pengaruh induksi *coaching* terhadap pengetahuan keselamatan pertambangan pekerja non staff

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa induksi *coaching* memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap pengetahuan pekerja non-staff. Responden yang terlibat merasakan adanya pendekatan baru dua arah sehingga pekerja mendapatkan konfirmasi dan review atas pemahaman yang dimiliki. Responden menjadi jelas atas pemahaman keselamatan pertambangan, standar prosedur dan cara melakukan pekerja yang baik dan benar sesuai aturan.



**Gambar 2.** Hasil identifikasi pengetahuan keselamatan pertambangan sebelum dan sesudah dilakukan induksi *coaching*

Dari lima departemen didapatkan hasil yang sangat baik dimana sebelum dilakukan induksi *coaching* nilai rata-rata dibawah 70 atau belum mencapai level terencana, namun setelah dilakukan pendekatan induksi *coaching* nilai semua departemen diatas level terencana bahkan 3 dari departemen melebihi tingkat terencana. Departemen human capital and general affair (HCGA) sebelumnya mendapatkan nilai 40 menjadi 80. Departemen plant sebelumnya mendapatkan nilai 59,17 menjadi 82,50. Departemen human capital and general affair (HCGA) sebelumnya mendapatkan nilai 40 menjadi 80. Departemen Engineering sebelumnya mendapatkan nilai 67,14 menjadi 94,29. Departemen produksi sebelumnya mendapatkan nilai 38 menjadi 76. Departemen finance dan logistik sebelumnya mendapatkan nilai 65,60 menjadi 84,78.

## 2. Pengaruh induksi *coaching* terhadap partisipasi keselamatan pertambangan pekerja non staff

Penelitian ini menemukan bahwa inusi *coaching* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap partisipasi pekerja non-staff untuk ikut terlibat dalam kegiatan induksi keselamatan. Dari target minimum 84 pekerja, dalam waktu yang ditentukan terealisasi 227 pekerja. Partisipasi ini didorong oleh keinginan pekerja untuk mengikuti kegiatan induksi *coaching* dikarenakan merasa didengarkan, direview pemahamannya dan mendapatkan kesempatan untuk simulasi terkait aspek keselamatan pertambangan yang relevan dengan bidang kerjanya.

### 3. Pengaruh induksi *coaching* terhadap performa kinerja keselamatan pertambangan pekerja non staff

Sejalan dengan pengetahuan dan partisipasi pekerja, induksi *coaching* juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performa kinerja keselamatan pertambangan dimana terdapat penurunan yang cukup signifikan dalam kejadian insiden yang mengakibatkan kerusakan alat (*property damage*). Penurunan yang cukup tajam dari 5 insiden menjadi 1 insiden atau turun sekitar delapan puluh persen. Tingkat kerugian akibat insiden ini juga cukup signifikan dari sebelumnya yaitu delapan puluh persen dari sebelum dilakukan induksi *coaching*.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan terhadap 227 responden dari 5 departemen maka kesimpulannya sebagai berikut:

- a. Induksi *coaching* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengetahuan keselamatan pertambangan pekerja non staff. Hal ini menunjukkan pekerja lebih nyaman dan efektif dalam komunikasi dua arah sehingga terdapat hubungan timbal balik antara pekerja dan instruktur untuk meningkatkan pengetahuan keselamatan pertambangan.
- b. Induksi *coaching* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap partisipasi keselamatan pertambangan pekerja non staff. Hal ini menunjukkan Ketika pekerja merasa nyaman dan diperhatikan maka Tingkat partisipasi dan keterlibatannya akan semakin aktif meningkat.
- c. Induksi *coaching* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performa kinerja keselamatan pertambangan pekerja non staff. Pengaruh ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara induksi *coaching* dengan performa kinerja keselamatan. Peningkatan performa ini dapat meningkatkan dan mewujudkan lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat, selamat dan produktif.
- d. Berdasarkan data dan kondisi lapangan terkait implementasi keselamatan dan Kesehatan kerja dan lingkungan hidup (K3LH) di lingkungan perusahaan sebelum dan sesudah diberikan induksi *coaching* maka rencana kedepan yang dapat dilakukan yaitu internalisasi nilai-nilai K3LH melalui pelatihan dan simulasi dengan metode *coaching*. Hal ini didasari oleh minim/rendahnya tingkat pengetahuan dan keterampilan pekerja terkait K3LH, ketidakmampuan mental dan rendahnya partisipasi pekerja terhadap penerapan K3LH. Dampak yang ditimbulkan dari kondisi ini yaitu tingginya tingkat pelanggaran, terjadinya insiden dan timbulnya kerugian untuk Perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gell, A., Male, S., Marinelli, M., & Hassan, G. M. (2021, January). How and when do Engineers in the mining industry in Australia learn about Safety Culture and start to associate it with their Engineering Identity?. In *REES AAEE 2021 conference: Engineering Education Research Capability Development: Engineering Education Research Capability Development* (pp. 179-188). Perth, WA: Engineers Australia.
- Gómez, B., Sánchez, R., Vásquez, Y., Mamani-Macedo, N., Raymundo-Ibañez, C., & Dominguez, F. (2020). Safety Management Model with a Behavior-Based Safety Coaching Approach to Reduce Substandard Behaviors in the Mining Sector. In *Human Interaction, Emerging Technologies and Future Applications II: Proceedings of the 2nd International Conference on Human Interaction and Emerging Technologies: Future Applications (IHET-AI 2020), April 23-25, 2020, Lausanne, Switzerland* (pp. 616-624). Springer International Publishing.
- Jansen, E. J., Czabanowska, K., de Pagter, A. P. J., & de Koeijer, R. J. (2024). Implementing coaching programmes for healthcare professionals—A review of the barriers and facilitators. *The International Journal of Health Planning and Management*, 39(3), 860-878.
- MacMahon, S. J., Corbett, B., Hassall, M., Carroll, A., & De Boer, R. (2024). ‘What Good Looks Like’: Building a Shared Understanding of Quality Training and Learning in the Mining Industry. *Vocations and Learning*, 1-28.
- Passmore, J., Krauesslar, V., & Avery, R. (2015). Safety coaching: A literature review of coaching in high hazard industries. *Industrial and Commercial Training*, 47(4), 195-200.
- Shukla, M., Tyagi, D., & Pandey, J. (2024). Safety “works”: the influence of safety coaching on work engagement. *Management Decision*, 62(3), 913-929.
- Sinelnikov, S., Bixler, E. A., & Kolosh, A. (2020). Effectiveness of safety training interventions for supervisors: A systematic review and narrative synthesis. *American journal of industrial medicine*, 63(10), 878-901.
- Stemn, E., Bofinger, C., Cliff, D., & Hassall, M. E. (2019). Investigating the maturity of incident investigations of the Ghanaian mining industry and its effect on safety performance. *Safety*, 5(1), 3.
- Weatherly, N. L. (2019). A behavioral safety model for clinical settings: Coaching for institutionalization. *Perspectives on behavior science*, 42(4), 973-985.

Wiegand, D. M. (2007). Exploring the role of emotional intelligence in behavior-based safety coaching. *Journal of safety research*, 38(4), 391-398.

Zhang, J. (2014). Applying Data Mining Technology to Solve the Problem of Coaching: A Case Study. *COMPREHENSIVE EVALUATION SYSTEM OF COLLEGE FOREIGN LANGUAGE CLOUD*, 2(4), 207.