

BAB 8

KESIMPULAN DAN SARAN

8.1. Kesimpulan

Komitmen sebagai objek penelitian dapat dilihat melalui variabel pengetahuan K3, penerimaan K3, partisipasi proses K3, partisipasi sumber daya K3 dan loyalitas kepada UU yang berlaku di PT. X. Hasil yang didapat pada lima variabel yang mempengaruhi komitmen pada perusahaan PT. X pada tahun 2008 adalah :

1. Tingkat pengetahuan ketiga informan rata-rata hanya pada sampai taraf “Tahu” kecuali pada informan III yang sudah mencapai taraf “analisis”. Ketiga informan sudah mengetahui arti penting dari K3 namun ketiga informan belum bisa membedakan arti antara risiko dengan bahaya.
2. Penerimaan K3 pada PT. X telah menunjukkan nilai maksimal yakni berada pada tingkatan “Bertanggung jawab”. Sehingga dapat di simpulkan bahwa tingkat penerimaan K3 pada PT. X sudah baik. Pada variabel ini tergambar jelas sekali bahwa informan sangat mendukung diadakannya pengelolaan K3 selain itu informan juga bersedia untuk bertanggung jawab dengan segala konsekuensi yang ada di depannya.
3. Keterlibatan proses pada PT. X hanya sampai pada taraf “persepsi” yakni taraf pertama dalam tingkatan prilaku. Idealnya pengelola PT. X minimal sudah sampai pada mekanisme. Peningkatan taraf prilaku memang sangat sulit terutama untuk tingkat kedua yakni “respon terpimpin”. Informan mengalami

kesulitan ketika ditanyakan mengenai urutan yang benar tentang pengelolaan K3 sehingga tingkat kedua tidak bisa dilewati.

4. Keterlibatan sumber daya K3 pada PT. X secara umum sudah sampai taraf tingkat tertinggi yakni “adopsi” walaupun masih ada informan yang baru sampai pada taraf “Respon terpimpin”.
5. Loyalitas terhadap peraturan atau UU K3 yang di gunakan pada PT. X belum memiliki aturan pokok yang jelas sebagai panduan dalam pengelolaan K3 yang baik. Hal ini dikarenakan keberagaman panduan yang di pakai sehingga antara informan tidak memiliki ketetapan mengenai pedoman yang dipakai dalam perusahaan tersebut. Sehingga pada variabel ini UU yang di pakai dalam PT. X belum bisa terukur kesesuaiannya dengan jawaban informan karena beragamnya pedoman yang di pakai informan.

8.3. Saran

1. Menurut peneliti pengetahuan merupakan langkah strategis untuk meningkatkan komitmen di PT. X. Mengingat perusahaan ini sudah memiliki dua variabel positif dari 5 variabel yang di teliti. Kebanyakan dari variabel tersebut dinilai jelek karena informan belum memiliki pengetahuan dasar yang kuat untuk melangkah ke tahap selanjutnya.
2. Diharapkan peningkatan pengetahuan semua staf dimulai dari hal yang paling dasar tentang definisi dan pengertian K3 dengan cara training terpadu bersama pendamping tenaga ahli yang ada dalam struktur organisasi.
3. Menurut Mecca peningkatan pengetahuan dasar suatu ilmu dapat dilakukan dengan cara penekanan terhadap karakteristik khusus pada ilmu tersebut. Cara

ini biasanya dilakukan dengan tempelan *key word*, simbol-simbol yang dapat mengingatkan kepada ilmu tersebut.

4. Penambahan tenaga HSE yang berkompeten juga sangat diperlukan dalam struktur perusahaan mengingat hampir semua manajemen tingkat atas memiliki pekerjaan yang cukup menyita waktu dan pikiran sehingga diperlukan seseorang yang dapat mengatur kegiatan K3 secara berkala dan terpadu. Penambahan konsultan hanya diperlukan untuk menyempurnakan kegiatan yang sudah dijalankan sehingga sifatnya *bottom up*.
5. Penambahan pegawai dan pengaturan sistem kerja yang lebih efektif merupakan solusi alternatif untuk masalah *over burden* yang dapat mengakibatkan stress dan mendesak nilai minoritas.
6. Penurunan sikap positif terhadap penerimaan pengelolaan K3 dapat diatasi dengan pembangunan pengetahuan yang stabil dan penyeleksian persepsi yang positif terhadap seluruh kegiatan perusahaan. Seluruh persepsi negatif seperti benar atas dasar tugas, benar atas dasar minimalisir biaya, benar atas nama *image* perusahaan dan benar atas nama sesuai dengan yang lain (teori motivasi).
7. Pengelolaan yang tidak terencana dan teratur menurut langkah yang benar akan mengurangi keefektifitasan program sehingga diperlukan standar dan prosedur pembangunan langkah-langkah pengelolaan K3 di perusahaan. Hal ini juga bisa di jadikan indikator sebagai kurangnya komitmen perusahaan sesuai dengan Floyd dan Wooldride dalam bukunya *managing strategic consensus 1992*.
8. Peraturan dan prosedur kerja seharusnya mengacu pada satu UU pokok walaupun pada tingkat praktiknya diperbolehkan mengambil berbagi peraturan.

Namun diharapkan untuk tataran pedoman harus memiliki peraturan pokok dan jangan dicampuradukan antara satu dengan yang lainnya.

9. Sistem pengelolaan yang baik harus berjalan seimbang di seluruh tahapan kegiatan sebagai contoh penyediaan *safety monitor* yang baik tidak akan efektif untuk mengurangi kecelakaan jika tidak diadakan evaluasi yang baik pula. Untuk itu diperlukan komitmen yang merata dalam setiap komponen pengelolaan K3 dan sumber daya yang mengelola hal tersebut. Hal ini tentu saja bisa dibangun dengan penetapan dasar dan pedoman yang baik dan kuat sesuai dengan pengalaman dan peraturan yang ada.

